B-102

2010 年平等法ガイダンス
障害の定義に関する問題の解決において考慮すべき事項についてのガイダンス

本資料はウェブサイト公表されている障害者問題担当局で入手できる：www.odi.gov.uk/equalityact

目　次

ガイダンスの地位及び目的
第 1 編：序論
2010 年平等法
ガイダンスの使用
「障害」に関する他の資料
第 2 編：障害の定義に関する問題の解決において考慮すべき事項についてのガイダンス
A 節：総則
障害の定義に関する主要要素
「機能障害」の意味
HIV 感染者、がん及び多発性硬化症患者
障害があるとみなされる者
定義からの除外
過去に障害があった者
特定保護特性又は共有保護特性としての障害
B 節：相当な
「相当な悪影響」の意味
活動を行うための時間
活動を行うやり方
機能障害の累積的影響
行動の影響
環境の影響
治療の影響
進行性疾患
重度の外観損傷
C 節：長期的
「長期的影響」の意味
「見込みがある」の意味
再発又は変動する影響
再発の可能性
過去の障害が長期的であったかどうかの評価
D 節：通常の日常生活活動
「通常の日常生活活動」の意味
就労関連及びその他の専門的な活動
間接的影響
障害のある児童
通常の日常生活活動を行う能力への悪影響
別表
障害者が経験する場合、通常の日常生活活動への相当な悪影響があるとみなすことが妥当な要因の実例及び非網羅的リスト
障害者が経験する場合、通常の日常生活活動への相当な悪影響があるとみなすことが妥当でない要因の実例及び非網羅的リスト

ガイダンスの地位及び目的

本ガイダンスは、2010 年平等法の第 6 条(5)項に基づき国務大臣によって発行された。本文書において、「本法」とは「2010 年平等法」を意味する。
本ガイダンスは、本法における障害の定義に関連する。本法の第 6 条(5)項は、障害者であるかどうかの決定に際して考慮すべき事項についてのガイダンスを、連合王国大臣が発行できるようにする。本ガイダンスは説明に役立つ事例を示す。
本ガイダンスは、法律上の義務を課すものではなく、正式な法律の陳述でもない。しかしながら、本法の附則 1 第 12 項は、人が障害者かどうかを法の目的に照らして決定する判決執行機関[1]は、関連のあると思われる本ガイダンスのあらゆる見方を考慮に入れるべきことを要請している。
本ガイダンスは、イングランド、ウェールズ及びスコットランドに適用される。北アイルランドには類似しているが区別されたガイダンスが適用される。

1 附則 1 第 12 項は、第 6 部（教育）違反に関する請求に判決を下すことができる裁判所、審判所又は人（裁判所又は審判所以外の）として「判決執行機関」を定義している。

第 1 編：序論

2010 年平等法

1. 2010 年平等法は、本法第 4 条に定められている保護特性を持つ者に対する差別を禁止する。障害は特定の保護特性の 1 つである。障害者に対する差別からの保護は、物品、施設及びサービスの提供、公的機能の行使、教育、労働、不動産及び団体を含む状況の範囲で障害者に適用される。本法第 6 条及び当該条に基づき定められた関連附則及び規則に従って障害者と定義された者だけが本法の提供する保護を受ける権利がある。

ガイダンスの使用

2. 本ガイダンスは法に基づき起こされた訴訟を裁定する判決執行機関のことを主に想定して作られている。本法の目的に照らして障害者についての定義は法律上の定義であり、障害の定義を満たす者かどうか決定するのは判決執行機関のみである。しかし、本ガイダンスはどのように定義が運用されるかについての解説として様々な人と組織にとって価値があるとも考えられる。
3. 事例の大部分では、障害の有無についての疑念があるとは思われないが、本ガイダンスは、完全には明確ではない事例の場合に役に立つだろう。
4. 障害の定義は多くの要素がある。本ガイダンスは、順々にそれらの要素それぞれを取り扱う。各節は、基本的定義を補足する本法の関連規定の解説を含む。ガイダンス及び説明に役立つ実例は関連する場合提供される。本ガイダンスを初めて使用する際は、ガイダンスの各編は前の編を踏まえているので全体を読むべきである。
5. 本ガイダンスを通して、立法上で制定された法令条文の記述は、太字テキストがまず先行し、本法又は本法に基づき定められた規則の関連規定への言及が続いている。本法の条項への言及は、「S」とマークされ、附則への言及は「Sch」とマークされ、附則のパラグラフへの言及は「Para」とマークされている。

「障害」に関する他の参照事項

6. 本法に規定され、本ガイダンスに記述された障害に関する定義は、本法の目的に照らしてある者が障害者かどうかの決定に関わる定義のみである。他の法律制度の文脈における「障害」、精神的機能障害、又は身体的機能障害への言及は、本法に基づく障害者かどうかの決定に

は関連がなく、無視されるものとする。

7. 障害者が資格を得られる様々なサービス、割引(concessions)、施策及び金銭的給付がある。これらは以下のものが含まれる、例えば：障害者のための地方自治体のサービス、障害者優先駐車標章制度(Blue Badge parking scheme)、全盲に対する税の減免、及び障害関連の社会保障給付金。しかし、これら各々は、個別に資格基準があり、それらのうちいずれかに必要な資格は、本法に基づく保護に関する権利を自動的に付与するものではなく、本法の保護を受ける権利も、給付金又は割引に対する適格性を付与するものではない。同様に、特別な教育ニーズがあると認定された児童は、必ずしも本法の目的とした障害者ではない。
8. 本法により保護されるためには、以下で説明するように本法の障害の定義を満たさなければならない。

第 2 編：障害の定義に関する問題の解決において考慮すべき事項についてのガイダンス

A 節：総則

障害の定義に関する主要要素

Al. 本法は障害者を障害のある者と定義する。身体的又は精神的機能障害を有し、その機能障害が、人の通常の日常生活活動を行う能力に長期間にわたり相当な悪影響を及ぼす場合、人は本法の目的とする障害を有する。(S6(1))

A2. これは一般に以下のことを意味する：
- 精神又は身体のどちらかの機能障害がある（**A3 項から A8 項を参照**）
- 機能障害による相当な悪影響がある（**B 節を参照**）
- 相当な悪影響が長期間にわたる（**C 節を参照**）
- 長期間にわたる相当な悪影響が通常の日常生活活動へ影響を及ぼす（**D 節を参照**）

本定義は**附則 1** の規定に従う。**(Sch1)**

「機能障害」の意味

A3. 本定義は、人の経験する影響が身体的又は精神的機能障害から生じるものであることを求めている。精神的又は身体的機能障害の用語は、通常の意味を与えられている。多くの場合、機能障害を有するかどうかについての論争はない。不一致は、機能障害の影響が定義の範囲に含まれるのに十分であるかどうかについて生じる可能性が高い。それでも、その影響に関する問題を扱うことができるように、機能障害があるかどうか決定する必要があるかもしれない。

A4. 本法の目的とする障害があるかどうかは、通常の日常生活活動を行う能力に機能障害の及ぼす影響により通常は決定される。本法の目的とする機能障害とみなす症状についての網羅的リストを提供することは不可能である。それを行うための試みは、医学知識の進歩とともに必ず時代遅れになるだろう。

A5. 全ての機能障害が容易に識別できるとは限らないということを覚えておくことは重要である。幾つかの機能障害、特に目に見えるものは識別が容易であるが、見てすぐ分からないものが多数ある。

A6. 障害(disability)は以下の広範囲の機能障害(impairments)から生じる
- 感覚障害(sensory impairments)、例えば視覚や聴覚に影響を及ぼしているもの
- 関節リウマチ、筋痛性脳脊髄炎(ME)/慢性疲労症候群(CFS)、繊維筋痛、うつ病及びてんかんのような変動的又は反復的症状がある機能障害
- 運動ニューロン疾患、筋ジストロフィー、全身性エリテマトーデス（SLE)のような進行型
- ぜんそくのような呼吸器疾患、及び血栓症、脳卒中や心臓病を含む器官特異(organ specific)
- 自閉症スペクトル障害(ASD)、失読症及び統合運動障害のような発達上の問題
- 学習障害(learning difficulties)
- 人格障害及び自傷行為、強迫性障害、双極性気分障害、摂食障害、統合失調症、うつ病のような精神的健康状態及び精神疾患
- 身体又は脳の損傷によって生じるもの

A7. ある症状(condition)を身体的又は精神的機能障害として分類することは常に可能とは限らず、必要であるとも限らない。機能障害の潜在的な原因を確定するのは困難かもしれない。実際は身体的及び精神的な両方の悪影響があるかもしれない。さらに主な身体的性質の影響は、潜在的な精神的機能障害に起因する場合があり、逆の場合もある。

A8. その原因が除外されている症状の結果によるものだとしても、どのように機能障害が起こるのかということを考慮する必要はない。例えば、アルコール依存症(addiction)は本法では障害の定義から明確に除外されているのであるが、アルコールへの依存の結果としての肝疾患は機能障害とみなされる。しかし、考慮するために重要なことは、原因ではなく機能障害の影響である。ただしそれが除外されている症状でないことを条件とする。A12 項（定義からの除外）も参照。

> 女性は、移動制限及び呼吸困難のような機能障害を引き起こす病的肥満(obesity)である。女性は休息がない状態で 50 ヤード以上歩くことができない。
> 男性は、短期間の記憶及び読み書き計算のレベルに悪影響をもたらす境界型中程度学習障害がある。例えば既存のテキストをゆっくり写すのとは対照的に、原資料を書くことはできない。また自分の記憶から自分の住所を書くこともできない。
> 考慮される必要があるのは、潜在的な症状よりはむしろ機能障害による影響である。

HIV 感染者、がん及び多発性硬化症患者

A9. 本法は、がん、HIV 感染及び多発性硬化症(MS)を有する者は障害者であると述べている。これは、その者が事実上診断という観点から本法によって保護されていることを意味する。**(Sch1,Para 6).B16 項から B19 項（進行性疾患）も参照**。

障害があるとみなされる者

A10. 本法は、通常の日常生活活動を行うための能力に長期間にわたる相当な悪影響がある（又はもたらす可能性がある）機能障害を有することを示す必要がなく障害定義を満たすとみなされる特定の者について規定している。規則は、顧問眼科医によって全盲、重度の視覚障害、視覚障害又は弱視であると証明された者を障害があるとみなすと規定している。[2]

2 全盲及び弱視者への言及は、2003 年の 障害者差別規則（全盲及び弱視者）(S.I.2003/7/12)。これらの規定は改正規則で強化された。[これらの規則の詳細は追加される]

A11.　A9 及び A10 で記載されない機能障害を有する者は、本法に基づく障害のあることを明らかにするために A1 項で記されているように定義の要件を満たす必要がある。（**しかし、過去に障害があったとして扱われる者の詳細に関しては A17 項を参照**）

定義からの除外

A12. 特定の症状は、本法の目的とする機能障害とはみなされない。以下は機能障害とみなされない：
- アルコール、ニコチン、又は他の薬物（医学的に処方されている薬物の影響は含まれない）への依存症又は依存状態
- 季節性アレルギー性鼻炎として知られている症状（例えば花粉症）、ただし、他の疾患による影響を悪化させている場合は除く
- 放火癖(tendency to set fire)
- 盗癖(tendency to steal)
- 他人に対し身体的又は性的虐待をする傾向
- 露出症(exhibitionism)
- 窃視症(voyeurism)

A13. 除外は、放火癖、盗癖、他人に対し身体的又は性的虐待をする傾向、露出症又は窃視症のそれぞれが機能障害となっている場合に適用される。また除外は、本法の目的とする障害をもたらす機能障害による結果又は兆候として生じる場合にも適用される。

ある若い男性には、露出症の一つで、様々な形で現れる注意欠陥多動性障害(ADHD)がある。通常の日常生活活動を行う能力への相当な長期的悪影響がある機能障害として、その障害(disorder)は本法の目的とする障害に該当する。しかしながら、若い男性は、露出症の結果として受ける差別に関しては、それが本法に基づき除外された症状であるので、本法の保護を受ける権利はない。

A14. また、入れ墨（消すことができない）、非医学的なボディーピアス又はそのようなピアスを通して付いたものによる外観損傷(disfigurement)は、通常の日常生活活動を行う能力への悪影響がないものとして取り扱われる。[3]

A15. 除外された症状がある者であっても、本定義の要求を満たしている機能障害を伴う場合、障害者として保護されることがある。例えば、アルコールのような物質の中毒になっている者は、うつ病又はアルコール依存症による肝臓損傷のような身体的機能障害になる可能性がある。この者は依存症のあることのみでは定義を満たさないが、うつ病又は肝臓損傷の影響の結果としてまだ定義を満たす可能性がある。

3.1996 年障害者差別（障害の意味）規則の規定は改正規則に統合された。[これらの条項の詳細は追加される]

過去に障害があった者

A16. 第 12 部（「輸送」[4]）及び 190 条（賃貸住宅の改良）の条項を除き、本法の規定は、A1 項及び A2 項(S6(4) 及び Sch1,Para9)で定義された障害を以前有していた者に適用されると本法は述べている。 これは、もはや障害者ではないが、過去において定義の要件を満たしていた者には本法がまだ適用されることを意味する。例えば、4 年前、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響を及ぼす精神疾患があったが、症状の再発がない女性は、過去に障害があった者として本法の提供する保護に対する権利が今もなお与えられる。

A17. 本法に基づき過去に障害があった者として扱われる者の個別事例は、1995 年 1 月 12 日及び 1996 年 12 月 2 日の両日に 1994 年障害者（雇用）法[5]の規定に基づく障害者の登録簿上に名前があった者である。1995 年障害者差別禁止法は、それらの者を過去に障害があった者として規定しており、それらの規定はまだ適用できるように保存されている。

4 以下のものを含む：タクシーなどの公共輸送機関及び鉄道輸送

5 1995 年障害者差別禁止法(DDA)は、1944 年障害者（雇用）法に基づき障害者として登録された個人及び 1995 年 1 月 12 日及び 1996 年 12 月 2 日両日の登録簿に名前のある者は、1996 年 12 月 2 日（DDA 雇用規定が施行される時）に施行が開始されてから 3 年間障害があるとして扱われると規定していた。これはその期間障害者に関する DDA の定義を満たしているかどうかにかかわらず適用された。3 年の経過期間終了後に、本規定によって障害者として扱われていた者は、今は過去に障害がある者として取り扱われる。本規定は、2010 年平等法の目的のために保存されている。

特定保護特性又は共有保護特性としての障害

A18. 特定保護特性を有する者の場合、本法の特定の規定が適用される。例えば附則 1 第 1 項は、就業者が保護特性を持つことがその職業の要件となっていることについては、労働に関する規定の範囲において、差別ではないと規定している。障害の保護特性に関して、特定の保護特性を有する者への言及は、特定の障害のある者への言及であると本法は述べている。**(S6(3))**

HIV によるエイズを有する者へのサービスを提供する慈善団体が、HIV 陽性であるという個人的経験が本当の職業上の要件であるカウンセラーの欠員を持っている。この場合、特定保護特性を有することという要件は、HIV 陽性であると診断されている特定障害である。

A19 本法の規定は、例えば単一の特徴を示す団体に関連するものについては、保護特性を共有する場合に適用される。障害に関する保護特性に関して本法は、保護特性を共有する者への言及は、同じ障害のある者への言及であると述べている。**(S6(3))**

聴覚機能障害のある者のグループが、特定の障害を共有する者のために限定して、助言、支援及び余暇活動を提供する民間クラブを組織する。この場合には、本法の目的に照らして、保護特性を共有する者とは聴覚機能障害のある者ということである。

B 節：相当な

「相当な悪影響」の意味

B1. 通常の日常生活活動への悪影響が相当なものであることとするという要件は、人々の間に存在する通常の能力差を超える制限としての障害に関する一般的な理解を反映する。相当な影響とは、「小さな」又は「些細な」影響（これは本法 S212(1)）で記述された）のみを有する多数の者が経験した様々な身体的又は精神的症状で生じた影響よりも大きなものである。本条は「相当な」の意味する詳細に触れている。それは、「通常の日常生活活動」が何を意味しているのかを考察する D 節と併せて読むべきである。

活動を行うための時間

B2. 機能障害の影響が相当なものかどうかを評価する場合は、機能障害のある者が通常の日常生活活動を行うのに要する時間が考慮されるものとする。それは、機能障害のない者が活動を完了するのに要した時間と比較するものとする。

脳性まひの 10 歳の児童がいる。影響としては、筋硬直、平衡障害及び非協調的運動が含まれる。その児童はほとんどの物事を自分自身で行うことができるが、非常に疲れやすく、飲食、洗濯及び着替えのような作業をこなすことが難しい。毎日の活動を行う能力はあるものの、脳性まひでない同年齢の児童と比べて全てに時間がかかる。結果的にこれは相当な悪影響となる。

活動を行うやり方

B3. 機能障害による影響が相当なものかどうかの評価をする場合、考慮されるべき他の要因は、機能障害を有する者が通常の日常生活活動を行うやり方である。比較は、もしも機能障害がなかったとしたら予想される活動のやり方と比べるものとする。

強迫性障害(obsessive compulsive disorder)のある者が複雑な手洗いの儀式に従う。簡単な食事を用意する場合、それぞれの材料及び器具に手を触れた後、入念に自分の手を洗う。疾患がない者は、食事の支度中の適当なところで手を洗うかもしれない。例えば生肉に手を触れた後など。しかし通常は支度中のどの段階の後でも手を洗うということはない。

機能障害の累積的影響

B4. 機能障害は、単独では特定の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響はないことがあるが、同時になされる複数以上の活動への影響は、全体的に相当な悪影響という結果をもたらすことがある。

B5. 例えば、呼吸困難を引き起こす機能障害のある者が、結果的に洗濯や着替え、食事の準備、又は公共交通機関での外出のような多くの日常生活活動を行う能力への軽度の影響を感じることがある。しかしこれらが同時になされると、その累積的結果は通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響となるであろう。

うつ病の男性は、最も簡単な課題や決定でさえ困難に思えるような気力及び意欲の喪失を含むさまざまな症状を体験する。例えば、朝起きること、洗濯や着替え及び朝食の準備が難しく感じられる。忘れっぽく前もって計画を立てることができない。結果として、買い物に行くことを考える前に食料を使い果たすことが多い。家事は放置されたままか、あるいは通常よりもかなり時間が長くかかる。総合すると、これらの影響は相当な悪影響となる。

B6. 複数の機能障害を有する場合、そのうちどれかひとつでは相当な影響にはならない。このような場合には、機能障害が合わさって通常の日常生活活動を行う能力への相当な影響となるかどうか考慮すべきである。例えば、身体的協調に影響する軽度の機能障害及び不可逆的だが運動性に影響する脚の軽度の損傷は、一緒になると通常の日常生活活動を行う能力への相当な影響となることがある。複数の機能障害による累積的影響は、影響が長期的であるかどうか判定する場合にも考慮されるものとする。**C 節参照**。

行動の影響

B7. 通常の日常生活活動への機能障害の影響を防止する又は減少させるために、どの程度まで合理的に行動を変えることが期待できるかを考慮するべきである。機能障害が通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響をもたらさなくなるような行動をとると見込まれる場合、その者はもはや障害の定義を満たさない。例えば、行動の変更を考える場合、背痛を有する者がパラシュート降下のような極端な活動を避けるだろうと期待するのは理にかなっている。適度なガーデニング、ショッピング又は公共交通機関の利用のような、症状を悪化させる可能性があるもっと普通の活動をやめたり変更したりすることは理にかなっていない。

B8. 例えば、気力や意欲の喪失のため、人が苦痛や疲労又は相当な社会的困惑を生じるようなことを行うことを避けようとする場合にも考慮が必要である。回避戦略を用いた者は障害者ではなかったと結論を下すのは合理的ではない。障害の定義を満たす者かどうかについての問題を決定する際には、人のできることに注目するよりはむしろ、人ができない又はやっとのことでようやくできることを考慮することが重要である。

永続的な吃音を有する女性は、そのような状態をうまく処理するために、電話の使用を避け、仕事で口頭指示をせず、身近な家族以外との社会的接触を制限し、サービス提供者との難しい状況を避けるといったような対応戦略を用いる。結果として、通常の日常生活活動を行う能力に悪影響を及ぼす機能障害があるとは容易に明らかにはならないかもしれない。
障害の定義を満たしているかどうかについて決定する場合、職業生活及び家庭生活にそのような制限を加えることを期待するのが合理的である範囲について検討されるべきである。

B9. 場合によっては、ある特定の状況では（例えば、ストレス状態から失読症を有する場合）、仕事を辞めるという対処法をとることがある。機能障害の影響をうまく処理する能力が衰えて時々影響が生じる可能性がある場合、その可能性は機能障害による影響を評価する際に考慮されなければならない。
B11 項から B15 項（治療の影響）、C9 項（再発の可能性）及び D9 項（間接的影響）も参照。

環境の影響

B10. 環境条件は、機能障害の影響を悪化させることがある。温度、湿度、照明、昼夜の時間などの要因が、人を疲労させ、又は多くのストレスを与えて結果に影響を与える可能性がある。そのため、悪影響が相当なものかどうか評価する場合、そのような環境要因が影響を悪化させる可能性の程度について考慮されるべきである。「**長期的」（再発又は変動する影響）の意味、C5 項から C8 項も参照。**

ある女性は、最近の 3 年間関節リュウマチを患い、歩く、家事をこなす、洗濯や着替えをするといった日常生活活動を行うことが困難である。この影響は寒くじめじめした天気の秋や冬の間が特にひどい。症状は夏の間は和らぐ。通常の日常生活活動を行う能力への影響は、気象条件によって変動するが、機能障害への影響が再発する可能性があるので、この者は長期的（Sch1,Para2(2)）の意味に基づく障害の定義の要件を満たす。

治療の影響

B11. 治療又は矯正を受ける機能障害の場合、本法は、治療、矯正がなかったとしたら、機能障害が影響を有する見込みがある場合、相当な悪影響を有するものとして取り扱われるべきと規定している。これに関連して、「見

込みがある」は「容易に起こり得る」ということを意味していると解釈されるものとする。本規定の実際的な効果は、案件に対する措置がなかった場合には、影響があるとして機能障害が扱われるものとするということである **(Sch1, Para 5(1))**。具体的に本法は、治療及び人工器官又は他の補助器具の使用を含むこれらの目的に対して無視されるべき治療又は矯正措置について規定している**(Sch1, Para 5(2))。**

B12. 本規定は、たとえ措置が完全に影響を抑制するか又は全く明白でない結果をもたらすとしても適用される。治療が続いている場合、障害を改善する又はマスキングの効果が出て相当な悪影響が起こらないようにする可能性がある。そのような治療の最終成果が決定できない、又は治療の廃止が症状の悪化又は再発をもたらすことが分かっている場合、附則 1 第 5 項に従って治療を無視することが合理的であろう。

B13. 例えば、聴覚機能障害のある者が補聴器を使用している場合、相当な悪影響のある機能障害かどうかについての問題は補聴器を使用していない状態でどの程度の聴力かということを参照することにより決定される。同様に、薬物又はダイエットで管理されている糖尿病患者又はカウンセリングによる治療を受けているうつ病の患者の場合、影響が相当なものであるかどうかは、薬物治療又は必要なダイエットに従っていない又はカウンセリング（いわゆる「推定影響」）を受けていない場合に、症状による影響がどのようなものかを参考にすることによって決定されることとする。

B14. 本法は、眼鏡又はコンタクトレンズによる矯正ができる限りでは視力機能障害には本規定を適用しないと述べている。言いかえると、眼鏡又はコンタクトレンズが使用される（又は使用される場合残る可能性がある）場合に残る通常の日常生活活動を行う能力への影響のみが考慮されることになっている。これは眼鏡又はコンタクトレンズでない視力を矯正するための器具の使用は含まない**(Sch1, Para 5(3))**。

B15. 治療継続の影響が一時的な改善よりはむしろ永続的な改善を引き起こす場合に考慮されなければならない。例えば、肺炎を患った者が抗生物質治療を含む治療のために入院する可能性がある。これは、機能障害を治し、何の影響も残らない。**機能障害の影響を永続的に軽減又は除去する医学的又は他の治療に関しては、C10 項も参照。**

進行性疾患

B16. 進行性疾患(progressive conditions)は、附則 1 第 8 項で述べた特別規定に従う。これらの規定は、それ以前に通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼす機能障害を有するとみなされる進行性疾患を有する者に適用される。まず、進行性疾患を有する者は、今後悪影響が相当なものになる可能性が高いという条件で、疾患に起因する機能障害が通常の日常生活活動を行う能力にいくつかの影響を及ぼしているときから相当な悪影響を及ぼす機能障害があるとして取り扱われるであろう。疾患のもたらす影響である病気の経過予想は、本規定に基づき制定されている保護に至る通常の経路となるだろう。本影響は継続的である必要はなく相当なものである必要もない **(反復又は変動する影響に関しては C5 項から C8 項も参照)**。その者は機能障害が附則 1 第 2 項（長期的の意味）の要件を満たしていることを示す必要がまだあるだろう。

B17. 特別規定が適用される進行性疾患の事例には、全身性エリテマトーデス(SLE)、様々なタイプの認知症(dementia)、関節リウマチ及び運動ニューロン疾患が含まれる。しかしながら、このリストは全てを網羅するものではない。

> 8 歳の少年は筋肉のけいれんと脱力症状を抱えている。現在のところ影響は小さいが、筋ジストロフィーがあると診断されている。最終的には結果として起こる筋肉の脱力症状により、歩いたり、走ったり、階段を上がったりする能力に相当な悪影響を引き起こす可能性がある。たとえ現在は相当な悪影響はなくとも、筋ジストロフィーは進行性疾患であり、影響が相当なものとなる見込みがあることを示し得るならば、この少年は本法の附則 1、第 8 項の特別規定に基づいて本法の保護を受ける資格が与えられるだろう。

> ある女性は、関節痛及び軽い痛みを感じるなどの一般開業医(GP)への病状訴えの後に自己免疫疾患(SLE)と診断された。また、彼女はインフルエンザに似た症状があり全般的に体調がすぐれない。初期症状は通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響はない。しかし SLE は、変動的な影響を伴う進行性疾患である。彼女は、長年にわたって現れたり消えたりする可能性がある症状であると忠告を受けた。また将来的には影響が激しい関節の痛み、炎症、凝り及び皮膚炎を含む相当な影響になる可能性がある。影響が相当なものになる可能性があることを示し得る場合には、附則 1 第 8 項の特別規定が適用される。しかし彼女は本法による保護を受けるためには長期的症状の定義を満たす必要がある。

B18. A9 項で説明したように、本法は診断結果から事実上疾患を持った時点から、がん、HIV 及び多発性硬化症の進行性疾患のうち 1 つを患っている者は障害者であると規定している。

B19. 治療が成功した（例えば手術により）ために、通常の日常生活活動への影響がない進行性疾患を有する者は、治療の影響が通常の日常生活活動へ影響を及ぼす追加的な機能障害を生じさせる場合には、まだ附則 1 第 8 項を適用される可能性がある。例えば、症状に対する治療は、通常の日常生活活動へ影響を及ぼすような機能障害をもたらすことがあり、機能障害の影響は将来相当なものになる可能性が高い。

> ある男性は、進行性で制御できない潰瘍性大腸炎のために、結腸を取り除く手術を受ける。これは、重症の大腸炎に対する一般的な治療である。この手術は大腸炎による悪影響をもはや感じることがない状況をもたらす。しかしながら、彼は人工肛門造設術を必要とし、衛生器具によってしか腸の活動を管理できないことを意味する。失禁(incontinence)の影響は本来の機能障害から生じた影響として考慮されるべきである。

B20. 治療による影響が、附則 1 第 8 項の目的に照らして適格となるかどうかは、個別のケースの状態によって決まるだろう。

重度の外観損傷

B21. 本法は、重度の外観損傷(disfigurement)からなる機能障害は、通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響を及ぼすものとして取り扱われると規定している。そのような影響を立証することは必要でない **(Sch1,Para3)**。規則は、入れ墨（除去されていない）からなる外観損傷は重度の外観損傷とみなすべきではないと規定している。また、ピアスを通して付いたものを含む装飾目的の身体へのピアスも除外される。[6]

B22. 外観損傷の例は、火傷のあと、あざ、手足又は姿勢の変形（身体発育制限を含む）又は皮膚疾患を含む。重症度の評価は主に外観損傷の程度の問題になっている。

しかし、問題になっている外観損傷が（例えば顔とは対照的である背中）の場合には考慮する必要があるかもしれない。

6 脚注 3 を参照。

C 節：長期的

「長期的影響」の意味

C1. 本法は、障害者かどうかを決定するために、機能障害による長期的影響を以下のとおり規定する：
- 少なくとも 12 カ月続いている。又は
- 全体の期間が発症後から、少なくとも 12 カ月になる見込みである。又は
- 受障した者の生涯にわたり続く見込みである**(Sch1,Para2)**。

過去に障害を有していたかどうかを決定するために、機能障害による長期的影響は少なくとも 12 カ月続いたものとする**(Sch1,Para9)**。

C2. 機能障害に関連した累積的影響は、障害者の定義を満たす長期的影響を受けている者かどうかを決定する場合に考慮されるものとする。他の機能障害から生じると思われる、又は生じている機能障害の相当な悪影響は、受障した者の生涯にわたり続く可能性があるか又は少なくとも 12 カ月続く可能性があるか、又は続いたかどうか決定する場合に考慮されるものとする。

ある女性は、7 カ月続いた肺感染症から生じた呼吸器疾患を患った。この疾患及び肺感染症それぞれが、通常の日常生活活動を行う能力に対して相当な悪影響があった。呼吸器疾患自身は 10 カ月ほど続いた。そのためその障害が長期的であったかどうか検討する場合、肺感染症に関連して及び肺感染症から生じた疾患としてそれぞれの影響は集計されるべきである。影響の続いた合計の期間が 12 カ月を超過していたので、障害の定義の長期的要素は満たされた。
しかしながら、肺感染症及び脚の負傷のような 2 つの無関係の傷病から引き起こされる悪影響を長期にわたって受ける者の場合には、これらの影響は集約されるべきではない。

「見込みがある」の意味

C3. 「見込みがある」(likely)の意味は、長期的影響**(Sch1,Para2(1))**を持つ機能障害かどうかを決定する場合に関係があるが、再発性の影響**(Sch1,Para2(2))**を有する機能障害かどうかの決定の場合にも、機能障害の影響が治療又は行動**(Sch1,Para5(1))**によって制御又は矯正される場合、本法の目的に照らして機能障害がどのように取り扱われるべきか決定する場合にも関係がある。これに関連して、「見込みがある」は、恐らく起こるだろうというのではなくもっと確実に、むしろ「容易に起こりそう」ということを意味していると解釈されるものとする。

C4. 12 カ月続いている影響の見込みを評価する際には、影響の存在する全期間が考慮されることとする。これには判決執行機関によって差別的行動とみなされた申し立て事案が生じた段階以前はいつでも含まれる。個人への影響に関する一般的な期間及び当該個人特有の関連要因（例えば健康又は年齢の一般的状態）両方も考慮されるものとする。

再発又は変動する影響

C5. 影響はなくなったが、機能障害が通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響を持っていた場合、再発する見込みがあるならば相当な影響は継続するものとして取り扱われる。（過去に障害を有していたかどうかの決定では、問題は相当な悪影響が実際に再発したかどうかである。）散発的又は短期間だけ再発する影響は、長期的**(Sch1,Para2(2))**の意味に関する限りでは、本法の目的の機能障害とみなすことができる。**C3（見込みがあるの意味）も参照**。

C6. 例えば、関節リュウマチを患う者が、最初の発生後 1～2 週間は相当な悪影響を感じるがその後病状寛解期(remission)が来るかもしれない。**B10 の例も参照**。相当な悪影響が再発する場合、それらは継続していたかのようにみなして取り扱われる。影響が発症から 12 カ月を超えて再発する可能性がある場合、それらは長期的とみなされる。再発性がある他の機能障害又は散発的に起こる影響には、メニエール病及び統合失調症、双極性気分障害、及びある種のうつ病が含まれるが、これは網羅的なリストではない。再発又は変動する影響がある機能障害は、影響がより一定している他の機能障害のあるケースより、当事者に与える効果が目立たないということに気をつけなければならない。

ある若い男性は、双極性気分障害、再発性のうつ病を患っている。初期症状は、13 カ月間のうち 1、2 カ月で起こった。第 2 症状は、13 カ月で起こった。当該男性は、悪影響が初期症状後 12 カ月過ぎて再発したので、長期的の意味に関する定義の要件を満たし、その結果として全期間(本ケースの場合 13 カ月)継続していたとみなされる。

ある女性は、10 カ月の間に 2 つの別個のうつ病の発症がある。1 カ月目に彼女は仕事を失い、6 週間うつ病が続く。9 カ月目、彼女は死別を経験し、更に 8 週間うつ病の発症が続く。うつ病の 2 度の発症を経験したにもかかわらず、彼女には本法が適用されない。なぜなら、現在のところ彼女の機能障害による影響は初期症状後 12 カ月以上続かず、これらの発症が 12 カ月を超えて再発する見込みのあるうつ病の潜在的症状の一部であることを証明するものがないからである。

C7. 定義の「長期的」要素を満たしているかどうかの決定に関連して考慮される期間の間ずっと影響が同じものである必要はない。ある者はたとえ影響が期間の間ずっと同じでなくても、定義の長期的要素を満たすことがある。変わる可能性があるのは例えば、当初の非常に困難な活動がかなりの程度まで可能になることがある。影響は一時的に消えることもある。あるいは、通常の日常生活活動を行う能力への他の影響が生じ、当初の影響はまったく消えることがある。

C8. 規則は現疾患の影響を悪化させる場合を除き明確に季節性のアレルギー性鼻炎(例えば花粉症）を除外している [7]。例えば、これはぜんそくのいくつかの症例で起きる可能性がある。**A12 項（除外）も参照。**

7 脚注 3 参照

再発の可能性

C9. 再発の可能性は、ケースの状況全てを考慮に入れて検討されるものとする。これは、再発を防ぐために行われると当然予想されたことを含むこととする。例えば、機能障害がそのような影響を及ぼすのを防ぐための対処をする（例えばアレルギー物質を避けるような）と当然期待されることがある。これは、複数の薬物を服用する際には著しく難しくなる可能性がある。さらに、機能障

害の影響に対処できる又は制御することができる者が、いつもうまくやれるとは限らない。例えば、決められた日課に従わない、又は不慣れな環境にいるためである。制御が失敗に終わる可能性が高い場合、再発の可能性はより高まるだろう。そのような可能性は、再発の可能性を評価する場合に考慮に入れられなければならない。B7 項から B9 項（行動の影響、対処方法及び医師の指示を含む）、B10 項（環境の影響）、B11 項から B15 項（治療の影響）及び C3（見込みがあるの意味）も参照

ある女性はストレスに伴う不安神経症を患っている。彼女は、過度の責任を避けるという条件で仕事量を管理することができ、通常のデッドラインを満たすことができる。彼女は、マネージャーによる注意深い仕事量のモニタリング及び定期的監督を通じてこれを達成する。彼女はストレスの多い状況にさらされないという条件で、ほとんどの場合疾患の症状に対処することができる。
彼女がストレスの多い状況にさらされる可能性は、再発の可能性があるかどうか決定する場合に考慮されるべきである。

C10. 医療又はその他の治療が永久的に疾患を治し、その結果たとえ更なる治療がないとしても、影響の再発の恐れがないならば、これらの影響の再発の可能性を検討するときに、考慮されることとする。しかしながら、ほとんどの薬物治療(medication)のケースのように、治療が単に再発を遅らせる又は妨げるだけで、治療を止めると再発の可能性がある場合、その治療は無視され、影響は再発する可能性があるとみなされる。

過去の障害が長期的であったかどうかの評価

C11. 本法は、たとえその後回復した又は影響が相当程度よりも少なくなったとしても、定義に該当する障害を有していた者はある種の差別から保護されると定めている。過去の疾患が障害であったかどうかを決定する際には、その影響が初期症状から 12 カ月又はそれ以上続いた場合、再発が起きた又は初期症状後 12 カ月以上まで続いた場合長期間とみなされる**(S6(4)及び Sch2,Para2)**。この規定の適用される差別の形式については A16 項を参照。この規定がどのように作用するかの例は、C6 項を参照。

D 節：通常の日常生活活動

Dl. 本法は、人の機能障害及びそれが通常の日常生活活動を行う能力に相当の影響を与えるかどうかについて考察する。

「通常の日常生活活動」の意味

D2. 本法は、「通常の日常生活活動」とみなされるものを定義しない。日常生活活動の網羅的リストを提供することは可能ではないが、この事項に関するガイダンスはここに記述され、別表には、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響のある機能障害とみなすことが妥当な及び妥当でない分かりやすい事例が示されている。一般的に、日常生活活動は、人々が規則的に毎日のように行うことで、例えば、買い物、読み書き、会話又は電話、テレビを見る、洗濯や着衣、食事の準備と食事、家事、歩行及び様々な移動手段での旅行、及び社会的活動への参加を含む。

D3. 「通常の日常生活活動」の用語は、特定の人又は特定のグループだけに通常であるような活動を含むことを意図したものではない。ある活動が通常の日常生活活動であるかどうかの決定においては、多数の者にとっての通常はどの程度か、日常的にひんぱんに又は習慣的に人々の行うものかについて考慮されるものとする。この関連において、「通常」はその普通性、日常性の意味が与られるべきである。

D4. 通常の日常生活活動は、必ずしも人々の大部分によって行われるものではない。例えば、化粧品の利用やヘアカール用の器具の使用は、特定の性の人々のみ又は大部分により行われるかもしれず、それゆえに、ほとんどの人々にとって通常であるとは言えない。それにもかかわらず、通常の日常生活活動とみなされるであろう。

就労関連及びその他の専門的な活動

D5. 通常の日常生活活動は、特定の就労形態がほとんどの人々にとっての「通常」ではないことから、ある特定の形態の就労を含まない。どのような個別の場合でも、行われる活動は非常に専門的になる可能性がある。例えば、特殊なツールを使用して細心の注意を要する仕事をする場合は、半熟練労働者として雇われている者にとっては通常ではないのに対して、時計修理工にとっては通常の就労かもしれない。本法は通常のスキル又は能力における格差の範囲を超える影響のみを対象にする。

D6. 同様のことは、高い達成水準で楽器を弾くような、又は非常に独特のスキルや能力が必要とされる場合に特定のゲームや趣味に参加するような、又はプロのサッカー選手や運動選手に求められる高い能力水準のスポーツをするような、専門的な活動についても当てはまる。

D7. しかしながら、多くの労働、専門的趣味、スポーツ又は娯楽の種類は、依然として通常の日常生活活動を伴うことがある。例えば：座る、立つ、歩く、走る、言葉のやり取り、書く、お茶を入れる、キーボードのような日常的物品を使う、及び椅子のような日常的物品を持ち上げる、移動させる又は運ぶなど。

ある女性は高い水準でピアノを演奏し、しばしば公演に参加する。彼女は、手先の器用さに悪影響を与える機能障害である手根管症候群を手首に引き起こした。彼女はピアノを弾き続けることはできるが、高い水準で弾くことはできず、腕をたびたび休ませる必要がある。これは、それ自身は通常の日常生活活動への悪影響ではない。しかしながら、機能障害の結果として、彼女はコンピュータキーボードを叩くことが困難であり、電子メールをパソコンで送ることや手紙を書くことができない。これは、通常の日常生活活動への悪影響である。

倉庫で働くある男性は、大量の在庫の積み下ろし作業をしている。彼は、心臓に問題があり、重い在庫品を移動させたり持ち上げたりする業務を行うことはもうできない。そのような非常に重い荷物を持ち上げたり移動させることは、通常の日常生活活動ではない。しかしながら、仕事でも家でも、彼は椅子のようなほどほどの重さの日常的物品も持ち上げたり、移動させたり、運んだりすることができない。これは、通常の日常生活活動への悪影響である。

D8. 専門的な活動が行われる場合、職場又は他の場所における環境状態の結果としておこる影響は、就労に関連する又は他の専門的な活動に関連するというだけの理由で、無視されてはならない。通常の日常生活活動を行う能力への悪影響もあるのかどうか検討することは重要である。

中年のある男性は、化学煙霧によって呼吸困難を引き起こす工場で働いており、彼が仕事を続けることがそれによって不可能になった。彼は、就労している間に相当な悪影響を有する職業性ぜんそくになったと診断された。結果として、彼は化学煙霧にさらさ

れ続けるところでは、もはや就労できない。仕事でない場合でさえ、一般的な作業に困難を感じており、日常的な物品を持ち上げる又は運ぶといったような通常の日常生活活動を行う能力への悪影響を及ぼしている。本影響は変動し、彼が就労中でないときは、ぜんそく発作は非常にまれである。相当な影響は、明らかに勤務中だけではあるが、男性は機能障害が通常の日常生活活動への悪影響を有することを明示することが可能である。

間接的影響

D9. 機能障害は、一つ又はそれ以上の通常の日常生活活動を直接的に妨げることはないかもしれないが、それらの活動をどのように行うかについて相当な長期的悪影響をまだ持っている可能性がある。例えば：

・苦痛又は疲労：機能障害が通常の日常生活活動を行う上で苦痛や疲労を引き起こす場合、何かをする能力を持っていても、それをすることで苦痛を引き起こすことがある。あるいは、機能障害が、活動を普通以上に疲れさせるものにして、そのため長時間持続する作業を繰り返すことができないかもしれない。**B7 項から B9 項（行動の影響）も参照**。

ある男性は、数年間、慢性疲労症候群を患っており、立ったり、歩いたりの運動能力はあるが、彼が感じている圧倒的な疲労によって少しの時間でもそれを続けることが難しく感じられる。結果として、男性は旅行などの日常生活活動に参加するための能力が制限され、それにより外出することを避け、1 週間の内の数日在宅で就労している。それゆえに、通常の日常生活活動に相当な悪影響がある。

・医師の助言：開業医又は他の医療専門職から助言された場合、治療計画の一環として、機能障害のために通常の日常生活活動を変更する、制限する又は差し控える、又は特定の方法でのみ若しくは特定の条件の下でそれを行う。**B11 項から B15 項（治療の影響）も参照**。

教師をしているある女性は、椎骨間の椎間板脱出による坐骨神経痛を患っている。理学療法や牽引療法をしたにもかかわらず、苦痛はひどくなった。彼女の担当医師は治療計画の一環として、日常的に鎮痛剤を処方し、反復的な屈伸と重い物の持ち運びを避けることを助言する。これは、買い物のような通常の日常生活活動範囲のことを行うのを妨げている。

障害のある児童

D10. 規則は、通常の日常生活活動を行う 6 歳以上の者の能力に相当かつ長期的悪影響を有する場合、6 歳未満の児童への機能障害は、通常の日常生活活動を行うその児童の能力に相当な長期的悪影響を有するとして取り扱われるべきことを規定している[8]。

D11. 6 歳以上の児童は、定義の通常の要件の対象となる。

8 脚注 3 参照。

6 歳の児童は自閉症と診断された。会話でコミュニケーションをとることや誰かが嬉しかったり悲しい時にそれを認識することが難しい。親又は介護者がいないと彼は、駐車中又は時折通過する車の車輪を見るために、しばしば玄関から道路に走り出て行こうとするだろう。彼は全く危険についての感覚がない。新しい場所に行く場合や違うルートを取る場合には、彼は非常に不安になる傾向がある。これは、幼い児童であることを考慮しても、通常の日常生活活動を行う能力に相当な悪影響があるものとなる。

D12. 本法の第 6 部は、障害に関連する理由又は障害による 16 歳以降の教育又は学校での差別を防止することによって障害のある児童及び学生の保護を規定している。児童及び学生は本法第 6 部で保護されるために本ガイダンスに記載するとおり障害の定義を満たさなければならない。本法で学校に課せられた義務は、特別教育ニーズの個別定義を基本とした特別教育ニーズ(SEN)の枠組みに基づく義務と符合するように作られている。これらの義務に関する詳しい情報は、特別教育ニーズに関する行為準則及び平等人権委員会の教育に関する行為準則で見つけることができる。

機能障害が、通常の日常生活を行う能力への相当な長期的悪影響を有する場合における教育環境での児童の例は以下のとおりである。
10 歳の少女は学習障害がある。彼女は、集中力の持続時間が短く、日ごとにものを覚えることが難しくなっている。彼女は知っているほんの少しの言葉だけ読むことができ、早い段階で数学的能力がある。授業を記録するために、彼女はテープレコーダー、絵と記号を使用する必要がある。
14 歳の少年は、注意欠陥・多動性障害(ADHD)であると診断された。彼はしばしば本、練習帳又は宿題を忘れる。教室では、集中するのが難しいことが分かり、指示を忘れて作業から作業へと移っていく。教室や遊び場で、しばしば彼はそわそわして不適切な発言をする。
これらの 2 つの事例では、全て通常の日常生活活動である読むこと、書くこと及び教室や遊び場での活動に参加することが、かなりの程度悪影響を受けている。

通常の日常生活活動を行う能力への悪影響

D13. 本節では、通常の日常生活活動を行う能力が、機能障害の影響によって制限される可能性があるかどうかを決定する際に考慮すべきことに関する指針を提供する。記載した事例は、単なる説明用のものであり、決して規範的又は網羅的リストとして考えてはならない。

D14. 別表では、通常の日常生活活動を行う能力への悪影響が相当なものとみなすことが合理的である場合の状況が事例として挙げられている。さらに、影響を相当なものとみなすことが合理的でない場合の状況が事例として挙げられている。これらの事例では、記述されている影響は、あたかも機能障害の唯一の影響であるかのように考えられるものとする。

D15. 通常の日常生活活動への相当な悪影響とみなすことが合理的である及び合理的でない事例は、指標であってテストではない。それらは、列挙された活動を行うことができるならばいかなる相当な悪影響も感じないということを意味するものではない：他の活動に関連して影響を受けることがあり、それどころかこれが相当な影響を示す可能性がある。あるいはまた、大したことではないが多くの異なる活動で影響を受ける可能性があり、累積的影響は相当な悪影響となることがある。**B4 項から B6 項（累積的影響）も参照。**

D16. 事例は、医療又はその他の治療の効果を無視することによる又は当然期待されるような行動の変更による影響を含み、A 節、B 節及び C 節で述べた様々な要素が認められた場合に起こるであろう影響について述べている。

D17. 本節での事例のいくつかは、どのように悪影響が身体的機能障害か精神的機能障害から生じることがあるのか示している。両タイプの機能障害の実例がない場合は、1 タイプの機能障害だけが特定の影響をもたらすだろうということを意味しているわけではない。身体的機能障害は精神的影響をもたらすことがあるという事実に注意が払われなければならない。―例えば、痛みや疲

労のため身体的機能障害のある者は、集中することが難しく感じることがある。同様に、精神的機能障害は身体的な症状(manifestation)を引き起こすことがある。―例えば、精神的機能障害を有する者が、運動性を伴う活動を行うことが難しいと感じることがある

D18. 身体的又は精神的機能障害の影響は、以下のような日常生活活動を行うことを困難にすることがある：人の手を借りずに歩き回る又は通常の交通手段利用する、援助なし又は援助者と外出する、短い距離を歩く、階段を上る、車で旅行する又は公共交通手段で旅行をする、座る、立つ、屈伸する、又は知らない場所を歩きまわる。

重度の不安症状及び広場恐怖症を伴う症状のある若い男性は、広場にいることに不安を感じ、買い物や少しも知らないルートでの旅行のようなストレスのかかる状況でパニック発作を起こすので、外出することができない。
ダウン症のある女性は、学習が困難で、少しでも知らない地域だとしばしば迷子になるので、同伴者のいない旅行は難しいことに気づく。
メニエール病を患っている男性は、めまいと吐き気を経験する。これは、何らかの形でのサポートがないと家の中を動き回るための能力を制限する。これらのケースでの機能障害の影響は、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響を有する。

D19. 機能障害による影響は、小さなものを拾い上げたり操作する、さまざまな機器を手で扱う、又は筆談や標準機器でのタイプによるコミュニケーションのような事を含む通常の日常生活活動を行うことを相当に困難にする可能性がある。利き手の機能喪失は、利き手でない手の喪失に相当する以上の大きな影響があると推測される。

腱鞘炎(tenosynovitis)を患うある男性は、自宅又は仕事でキーボードを使用する、野菜の皮をむく、書くといった反復作業をすると、彼の手と前腕にかなりの痛みを感じる。機能障害は、通常の日常生活活動を行う彼の能力に相当に悪影響を及ぼしている。

D20. 身体的又は精神的機能障害は、協調動作を行う又は歩きながら同時に手を使うといったような通常の日常生活活動の 2 つ以上を調和させて行う能力への相当な悪影響を有することがある。児童の場合には、同じくらいの年齢の者が普通に達成する水準を考慮に入れる必要がある。

結合運動障害(dyspraxia)を有する若い男性は、身体動作の協調困難を含む様々な影響を感じる。彼は、頻繁に飲み物のボトルやカップをひっくり返してしまったり、食べ物をこぼさずに食べ物の皿を持って歩くというような同時に 2 つの活動を組み合わせることができない。
これを通常の日常生活活動への相当な悪影響とみなすことは合理的である。

D21. いくつかの機能障害が排尿又は/及び排便に影響を及ぼすことがある。通常の日常生活活動を行う能力が悪影響を受けているかどうか検討する場合は、頻度及び制御喪失の程度が考慮されるものとする。

ある女性は、炎症性大腸炎(inflammatory bowel disease) という大腸炎(colitis)を発症した。症状は、病状寛解期及び再燃期(flare-up)に左右される慢性的なものである。再燃期の間には下痢や激しい腹痛が起こる。これによって、常に確実に洗面所の近くにいなければならないので、旅行、買い物又は仕事に行くことが非常に難しくなっている。
これは、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響である。

D22. 機能障害は、本、やかんの水、買い物袋、書類かばん、旅行かばん、椅子又は他の軽い家具の一部のような品目を含む日常的な物を運ぶ能力への相当な悪影響を有することがある。

軟骨形成不全症(achondroplasia)を患うある男性は、著しく低身長であり、腕は体の他の部分に対して大きさが不均等である。彼は、掃除機、家具のようにかさばった品目のような日常的物品を持ち上げたり、操作することが難しい。また、ある程度重いドアを開けたり、建物の入り口の回転ドアを動かすことが難しい。
これを通常の日常生活活動への相当な悪影響とみなすことは合理的であろう。

D23. 身体的又は精神的機能障害のどちらかの結果として、話す、聞く又は見るといった能力はあるが、それでも通常の日常生活活動を行う上で相当に悪影響を受けるのがどの程度かについて考慮に入れるべきである。
例えば、どの程度まで、普通の速度とリズムで明確に話すことができるか、その者の母国語で普通に話す人を理解できるかということが考慮されるものとする。話し方への影響や母国語の習得又は処理を妨げる影響について検討することが、例えば脳卒中(stroke)を起こした者では必要である。

ある男性は幼少時から吃音であった。彼は、常に吃音が出るわけではないが、吃音は、機能障害のない人々の会話での流暢さで見られる時折の間違いを超えて、特に電話で現れる。しかしながら、この影響は対処方法によってしばしば隠すことができる。彼は、どもるだろうと考えている場合、電話の受け答えを避けようとするか、電話の間なるべく話さないようにする。時々彼は、余分な語句の挿入又は語句の置き換えによってどもることを避けようとする。
6 歳のある少年は、学校での友人や先生を含む他人に対して話しかけ自分自身を明らかにするための能力に悪影響を及ぼす発語失行症(verbal dyspraxia)を有している。ある女性は双極性障害がある。彼女の話し方は、時々極度に興奮したり、筋が通らなくなったり、何を言っているのか理解することが難しくなることがある。
これらのケースで、これらの影響を通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響とみなすことは合理的であろう。

D24. 背景雑音のレベルが、大半の人が十分に聞くことができる範囲内及びタイプである場合に、影響が考慮されるべきである。補聴器や類似の装置を使用している場合、検討する必要のあることは、もし補聴器や装置を使用していなかったら感じたであろう影響である。

ある女性は、行列で彼女の後ろの 2 人が、同時に会話をしている場合、スーパーマーケットのレジ担当者が言っていることが聞こえず返答できず、通常の会話を聞いたり理解することを難しくさせ、それを妨げるほどの耳鳴り(tinnitus)がある。
これは通常の日常生活活動である買い物をする能力への相当な悪影響である。

D25. 視力を眼鏡やコンタクトレンズで矯正している場合、又はそれらで矯正できる場合、考慮する必要のあることは、眼鏡やレンズをつけている状態で視力機能障害が通常の日常生活活動を行う能力に及ぼす悪影響である。

D26. 視力が、顧問眼科医によって全盲、重度の視覚障害、視覚障害又は弱視であると証明されるほどの機能障害がある場合、障害者[9]とみなされ、通常の日常生活活動を行う能力に相当な長期的悪影響をもたらす機能障害のあることを証明する必要はない。

D27. 単眼視力のある者に起こりうる影響について考慮すべきである。特に、残っている目の視力が多少なりとも損なわれている場合である。

9 脚注 2 参照

ある男性は、網膜色素変性症(retinitis pigmentosa, RP)を患っている。これは網膜に影響を及ぼす先天的眼疾患である。RP での視力喪失はゆっくりであるが進行する。全盲となる RP を患っている人はまれである。多くの場合老齢になってもほぼ有効な視力を十分保ち続ける。このケースでは、男性は、うす暗いところで見ることが難しくなり、視野の顕著な縮小（視野狭窄といわれる）を感じる。結果として、彼は不慣れな環境にいる場合、家具やドアによくぶつかり、非常に明るい場所にいるときだけ読書ができる。
彼の機能障害の影響は、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響となっていると結論を下すことが合理的であろう。

D28. 機能障害が、物事を記憶する、考えをまとめる、行動の手順を計画し遂行する、新しい知識を得る、及び口頭の又は文書の情報を理解する、といった通常の日常生活活動を行う能力に相当に影響を与えているかどうか考慮されるべきである。これには、認知障害があるかどうか又は機能障害のない者よりもかなりゆっくりと物事をできるようになるのかどうかについて考察することが含まれる。

D29. 適切な教育を受けたにもかかわらず母国語の教科書を読んで理解する又は簡単な数字を読んで理解するといった通常の日常生活活動に持続的で著しい困難があるかどうか考慮されるべきである。機能障害は、ボディ・ランゲージや顔の表情のような非言語的コミュニケーション及び人間の非現実的情報を理解する能力へ相当な悪影響を及ぼすことがある。そして、理解して口頭指示に従うことが求められる通常の日常生活活動において、これがどのように困難を引き起こすのか考慮されるべきである。

ある男性は、自閉症の 1 つであるアスペルガー症候群を患っており、人とのコミュニケーションをとることが難しい。彼は、冗談のような非現実的情報又は顔の表情のような非言語的コミュニケーションを理解することが難しいことに気づく。彼は、文字どおりに言われたことを全て受け取り、そのために、友人を作りその関係を続ける又は親密な関係を発展させることが難しい。彼は、職場での冗談の言い合いの間に上司から口頭指示を受けるが、社交的な会話から指示を区別することができないので指示を理解する能力が損なわれている。
双極性気分障害を患うある女性は、すぐに気が散ってしまう。この結果、たびたび、彼女は作業から注意をそらさずにサンドイッチを作るというような活動の遂行に集中することができない。その結果として、作業を完了させるために疾患がない人よりもかなり時間がかかる。
これらの機能障害が、通常の日常生活活動への相当な悪影響を有するとみなされることは合理的であろう。

D30. 個人の幸福に対する危険を含む、人の判断又は身体的危険の評価への影響を有する機能障害かどうか考慮されるべきである。これは、例えば、食べる、飲む、眠る、体温又は個人的衛生の維持、本人又は他人を危険にさらす向こう見ずな行動、又は確かな理由もない過度の回避行動、といったような基本的機能を軽視する傾向があるかどうかに関する考察を含む。

ある男性は、5 年間ずっと妄想型統合失調症を患い、彼自身の安全に対しリスクをもたらす活動について適切な判断をすることができない機能障害による影響がある。例えば、車が来ているかどうか確認をしないで道を歩く。これは、買い物のような通常の日常生活活動を非常に困難にする。
ある女性は、2 年間拒食症(anorexia)と摂食障害を患い、機能障害による影響で、食事という通常の日常生活活動を適切に行う能力が制限されている。
これらのケースでは、通常の日常生活活動を行う能力への相当な悪影響があるとこれらの機能障害がみなされることは合理的であろう。

別　表

障害者が経験する場合、通常の日常生活活動への相当な悪影響があるとみなすことが妥当な要因の実例及び非網羅的リスト

本法の目的に照らして障害者の定義を満たしているかどうかは、当該ケースの全状況によって決定される。
すなわち、通常の日常生活活動への機能障害の相当な悪影響が長期的であるかどうかである。

- 例えば、車の乗り降り、短時間での車の運転で痛みを伴う、化粧室に頻繁に行きたくなる、あるいは、精神的障害によって、車に乗っている間苦痛を感じるので、乗客として短い旅行をすることは難しい。
- 全く歩けない又はゆっくりしたペースでしか歩けない、おぼつかない足取り、けいれんのような動き。
- 何らかの方法で制限されている又は、不安、痛みを伴うので、階段又は斜面の上り下りが難しい。
- 例えば、身体的制約、痛みや疲労の結果として又は精神的機能障害の結果として公共の交通手段を利用することが難しい。
- 例えば、恐怖症(phobia)を患っているので、同伴者なく外出することが難しい。
- ナイフとフォークを一緒に使用することが難しい。
- カンやそのほかのパッケージを開ける、野菜の皮をむく、片手鍋を持ち上げる、オーブンのドアを開けるといったことを実行する上で問題があるので、食事の準備をすることが難しい。
- レバーハンドルよりはむしろドアノブがあるドアを開ける、階段や傾斜の手すりを握る事が難しい。
- 機能障害のない者と同じスピードでキーボード又はキーパッドのキーを押すことが難しい。
- トイレ関係の活動又は着替えをする場合ボタンやファスナーを扱うことが難しい。
- 異常な遅さと集中力でのみ紅茶を入れるために湯を注ぐことができる。
- 付き添いや援助なしにスプーンやフォークで食事をすることが難しい。
- 付き添いや援助なしに鍵をかけることができない。
- まったく予測不能ですぐに大きな汚れにつながる場合の腸の時たまの調節不能。
- 少なくとも月 1 度寝ている間の膀胱の調節不能。
- 特に、予測できない場合、頻発する少量の尿失禁、又は自制不可能な頻発する少量の便失禁。
- 片手で中程度の重さの物を持ち上げることが難しい。
- ある程度重いドアを開けることが難しい。
- ある程度物の載ったトレーを運ぶことが難しい。
- サービスを提供する又は同僚に明確に基本的な指示を口頭ですることが難しい。
- 指示を明らかにするために具体的な質問をすることが難しい。
- 自分の考えを言うのに、機能障害のない者以上に時間がかかる。
- 日常会話、及び中程度の雑音環境において通常の音量で誰かの話を聞くことが難しい。
- 電話越しの話をはっきりと理解したり聞き取ることが難しい。（電話が受信不良の影響を受けていない場合）
- 精神的機能障害による幻聴によって引き起こされた障害のために、通常の会話を理解したり聞いたりすることが

難しい。
・基本的な運転免許試験の視力テストを通過することが難しい。（しかし、眼鏡で矯正される場合、相当な悪影響ではない）
・中規模の部屋の向こう側の既知の人を目で見て認識することが難しい。（眼鏡で矯正できる場合を除く）
・どの色も全く識別することができない。
・普通の新聞を読むことが難しい。（老眼鏡で矯正できる場合を除く）
・ぶつかることなく安全に歩くことが難しい。（眼鏡で矯正できる場合を除く）
・断続的な意識消失及び関連する混乱した行動。
・家族や友人のような親しい者の名前を覚えておくことが難しい。
・仕事の手順の少しの変更の相当期間後に適合することが難しい。
・読書における継続的で著しい困難。
・一般的に使用される言葉の意味と綴りを覚えておくことが難しい。
・簡単なレシピ、家事の簡単なリストのような短い段取りに沿って行うことがかなり難しい。
・対人関係の形成や通常の社会的交流を行うことがかなり難しい。
・現実の混乱した認識。
・正しく整備された設備を安全に操作することが難しい。
・安全に道を渡ることがいつまでも難しい。
・食べ物が得られるのに、いつまでも食事をしない。
・非常に熱い又は冷たいものを触る際に身体的に危険だと理解できない。

障害者が経験する場合、通常の日常生活活動への相当な悪影響があるとみなすことが妥当でない要因の実例及び非網羅的リスト

・2 時間以上にわたる車での旅行によって経験する不快症状。
・疲労感、及び 1.5km 又は 1 マイルの距離を人の手を借りずに歩くことによる少しの不快症状。
・細い針に糸を通すといったような、繊細さを必要とすることに取り組むことができない。
・秘書の仕事において標準化されたタイプスピードに達することが難しい。
・ピンのような小さな品を 1 つだけ取ることが難しい。
・単純に不器用である。
・テニスボールをキャッチできない。
・不定期（月 1 回以下）に就寝中失禁をする。
・不定期又は軽度の尿失禁。
・排尿又は/及び排便コントロールができない幼児の失禁。
・介助なしで重い旅行かばんを運ぶことができない。
・台車なしに重い家具を動かすというような、機械的補助なしに重いものを動かすことができない。
・舌足らずの発音やその他の少しの発話障害によりスムーズに会話ができない。
・緊張によって聴衆の前でどうしても話すことができない。
・訛がつよいので理解することができない。
・話す人の母国語でない言語で会話をすることができない。
・工場現場、ポップコンサート又は交通量の多い幹線道路沿いのような非常に騒音のある場所で話をすることができない。
・正しい旋律で歌うことができない。
・拡大鏡の使用なしに非常に小さい又は不明瞭な活字を読むことができない。
・相当距離の向こう側にいる既知の人に気づくことができない。（例えば、サッカー競技場の幅の向こう）
・視野のぼやけのような他の影響を伴うことがなく、赤と緑を識別することが簡単にできない。
・同僚のような親しい者の名前を時折忘れてしまう。
・何時間にもわたって応用を必要とする仕事に集中することができない。
・かなり内気又は臆病である。
・介助なしで長い詳細な技術文書に記入することができない。
・通常の速度以上の速さで読むことができない。
・文章やスペルに少し問題がある。
・著しい高所への恐怖。
・登山のような危険な趣味に結びついたリスクの過小評価。
・信号が逆のときに道を横切る、又は自分の楽しみのために高速道路を高速で運転するといったようにみずから進んで通常よも高いリスクを冒す者。
・なれていない職場で、明白なリスク以外のリスクを過小評価する。

本出版物は音声及び点字でも入手できます。
それぞれのコピーが欲しい場合は、以下までご連絡ください。
Web: www.odi.gov.uk
Post: Office for Disability Issues
Ground Floor
Caxton House
6-12　<t0/>Tothill<t1/> Street
London
SW1H 9NA
Email:　office-for-disability-issues@dwp.gsi.gov.uk
Telephone: 020 7340 4000
Produced by the Office for Disability Issues
Crown copyright
Produced in the UK, August 2010

B-103

雇用主ガイダンス
2010 年平等法における雇用主の権利に関するガイダンス

本ガイダンスは、平等人権委員会により、平等法におけるあなたの権利について説明するシリーズの一巻である。これらのガイダンスは、2010 年平等法を支援するものである。本法は数々の平等法をまとめたものであり、その多くは我々が長年にわたり使用してきたものである。これにより、本法は平等法をより簡単にして理解しやすいものにしている。

ガイダンスの主な分野

採用
労働時間、フレックスタイム制及び休暇
給与及び福利
キャリア開発－訓練、昇進及び異動
労働者の管理
解雇、余剰人員の解雇、退職及び労働者の退職後
平等方針、平等研修及び監視
他者の行いに責任が発生するとき
障害者に対する合理的調整実施義務
差別の訴えを受けたときの対処法
追加情報源

以下は、本ガイダンスのうち、「障害者に対する合理的調整実施義務」の全文である。

障害者に対する合理的調整実施義務

平等法は、障害者を平等に扱うということは、雇用構造を変化させ、物理的障害を取り除き、及び又は、障害者へ特別の支援を提供することを意味するものと認識している。

これは、合理的調整を行う義務である。

合理的調整を行う義務は、合理的である限り、障害のある労働者が、非障害者として仕事を行い、仕事に携わることの全てに同じ機会を持てるようにすることを目指すものである。

義務が生じた場合、あなたは障害者又は障害のある応募者が直面する障害物を除去若しくは削減又は予防する手段を講じるための、前向きかつ先を見越した義務を負う。

労働者が障害を有すると認識している―又は当然気が付くべきである―場合にのみ、合理的調整を行わなければならない。

実施の可能な調整の多くは、格別高額ではないと思われ、また自身にとって合理的である以上のことをする必要はない。自身にとって何が合理的であるかは、他の要因のなかでも、所属する組織の規模及び機能による。
ただし、もし何も対策を講じず、障害のある労働者があなたの特定すべき障害があり、あなたが行えたであろう合理的調整を指摘できれば、労働者はあなたに対し雇用審判所へ申立を行うことができ、補償金の支払い並びに合理的調整を命じられる可能性がある。

特に、個別の労働者に対する合理的調整の必要性は、

- もしその労働者が調整がなされている状態でその仕事に適任であれば、昇任させない理由であってはならない
- 労働者を解雇する理由であってはならない
- 労働者の仕事の全側面に関し配慮されなければならない
- あなたにとって合理的な調整を行う。

どういった調整を行うかの決定には多くの要因が関わり、それは個々の状況によるだろう。同じような機能障害を持つように見えても、それぞれに異なる変更が必要となるだろう。

障害のある労働者と調整について協議することを勧める。さもなければ、調整が効果的なものにならないだろう。

本章ではさらに、義務の詳細及び取ることができる調整の種類の例について言及する。以下を参照のこと。

本章に含まれるページは、以下のとおり。

どの障害者に義務が適用されるのか？
障害者であるかどうかの判断
義務における三つの要件
障害者は実質的に不利な状況にいるのか？
方針及び組織の通常の物事のやり方の変更
物理的障壁の対処
追加の器具又は支援の提供
調整の有効性の確認
合理的調整は誰が支払うのか？
「合理的」の意味とは
実際の合理的調整
特定状況
追加情報
平等法実践的指針ダウンロード
より多くの助言及び援助を受ける
用語集
行為準則
現行のガイダンス及び雇用主向け情報の閲覧
スタッフの行為に対する責任

どの障害者に義務が適用されるのか？

義務は、以下の障害者に適用される。

- あなたのために働く者、又は
- あなたのところの仕事に応募する者、又は
- あなたのところの仕事に応募を検討していると話す者。

これは、雇用の全ての段階及び側面で適用される。そのため、例えば義務が生じた場合は、懲戒手順、解雇手続き、及び解雇決定に対し合理的調整を行わなければならない。この労働者が、仕事を始めた当初より障害者であったか、又は就労している間に障害者となったかは関係ない。

義務は、雇用終了後にも適用される可能性がある。

義務は、本ガイダンスで後述の違いとともに雇用サービスに関連しても適用される。

合理的調整は、職業年金制度に関連しても必要となることがある。これは、本書で後述する。

障害者であるかどうかの判断

これらの変更は、労働者が障害者である、又は結果として実質的に不利である―又はそうである可能性がある―ことをあなたが知っている、又は当然知っていると思われる場合にのみ、行わなければならない。これは、それを発見するために合理的に可能であること全てをするということである。

例えば：
ある労働者の業績が最近低下し、仕事に遅れ始めた。以前は時間を厳守し、業績も良かった。雇用主は彼らに単に改善を求めるのではなく、個人的に話をする。そうすることで雇用主は、業績の変化が障害に関係する理由であるか否かを確認することができる。その労働者は、うつ病が再発しよく寝ることができないため、仕事に遅れることを述べる。雇用主と労働者は、労働者がそのような状態である間、労働時間に少々の変更を行うことで合意し、労働者は任務を開始又は完了することが困難である場合にはいつでも助けを求めることができる。これが合理的調整である。

ただし、これは立ち入った質問や他者の尊厳を傷つけるような質問をするということではない。質問の内容及び質問の仕方には、プライバシーと秘密厳守に配慮すること。

実践的指針のヒント：合理的調整を行う準備をする

平等法は、もし労働者が障害者であり、彼らが調整を必要としかつその調整が合理的であることをあなたが認識しているのであれば、合理的調整を行わなければならないとしている。

現在の労働者が障害者となる場合に備えて、合理的調整を実施する必要はない。

しかし、それに備えることは可能である

- 特定の仕事の中核的作業は何であるか、又はどのような調整が可能か事前に検討する（例えば、雇用開始又は運用開始前）、
- そういった状況に直面する前に、現在の労働者が障害者となる、又は障害者が組織で働き始める場合に、合理的調整を考案する手順を導入する、
- アクセス・トゥ・ワークから障害者へ何の支援があるのか、事前に確実に知ること、
- もし建物をリフォーム又は改造しているのであれば、どうすればあらたな建物部分が障害者により利用可能であるか検討することは、後に障害者を雇用したときに助けになり、またより多くの潜在的な被雇用主を引き込むことを可能にする。

合理的調整の実施に開放的であることにより、雇用審判申立の可能性を回避するとともに、少々の変更をするだけで障害者となった労働者のスキルを失うことを避けることができる可能性がある。

義務における三つの要件

この義務には、障害者が障害のない者と比べ、実質的に不利な立場に置かれる状況の場合に適用される、三つの要件を含む。

- 最初の要件は、物事のやり方の変更を含む（平等法は、障害のある労働者が、設備、基準、又は雇用主の習慣により実質的に不利な立場にある場合について述べている）。

  例えば：

  ある雇用主は、指定された駐車スペースは上級管理者専用であるという方針を掲げる。管理者ではないが、運動障害を持ち、オフィスのすぐ近くに駐車する必要がある者は、指定された駐車スペースを与えられる。これは、雇用主の駐車スペース方針に対する合理的調整となると思われる。

第二の要件は、あなたの職場の物理的特徴による障害を取り除くための変更を含む。

例えば：

特定の職場の廊下の突当りにある透明なガラスドアは、視覚障害のある労働者へ危険を引き起こす原因である。ドアをより認識しやすくするため、ドアにシールの表示や標識を加えることは、雇用主の行う合理的調整となると思われる。

- 第三の要件は、用具の追加提供（平等法でいう補助的支援）、又は障害者を助けるために他者に何かをやってもらう（平等法でいう補助的サービス）ことを含む。

  例えば：

  雇用主が、視覚障害を患いパソコンを使用する業務に就くスタッフのために、専門のソフトウェアを提供する。

これらそれぞれの要件については、本書で後に詳しく考察する。

障害者は実質的に不利な状況にいるのか？

- 自身の物事のやり方
- 職場の物理的特徴
- 補助的支援又はサービスのいずれかの欠如

上記について、障害のある労働者又は応募者を、障害のない者と比べ実質的に不利な立場に置いていないかどうかを自身に問う必要がある。小規模又は些細以上であるものは、全て実質的に不利な状況である。

もし実質的に不利な状況が存在するのであれば、合理的調整を行わなければならない。

調整の目的は、実質的に不利な状況を除去又は低減させることである。

しかし、あなたにとって合理的である調整のみ行えばよい。何が合理的であるかの判断については、本書で後述する。

方針及び組織の通常の物事のやり方の変更

第一の要件は、物事のやり方の変更を伴う（平等法は、障害のある労働者が、設備、基準、又は雇用主の習慣により実質的に不利な立場にある場合について述べている）。

これは、例えば障害者が業務を行えなくなったり、仕事に関わることを止めたりするのを防ぐことで、障害者を実質的に不利な状況に置いている障壁を除去又は低減するため、明文化された方針又は暗黙の方針の変更、及び／又は通常の物事のやり方を変える必要があるか否かを確認するということである。

これには、昇進又は訓練、福利、労働条件及び契約上の合意の基準が含まれる。

例えば：

- 組織の管理者は、概して常勤で雇用される。雇用主は、重度の疲労を引き起こす機能障害のある障害者が、パートタイム又はジョブ・シェアリングのいずれかで勤務することに合意する。こうすることにより、雇用主は合理的調整を行っていることとなる。
- 特定の職場の構造は、聴力に機能障害のある障害者にとって困難である。それは、メインオフィスがワンルーム形式でかつ床が固い材質であるため、背景雑音が多いからである。雇用主は、スタッフミーティングは、その者がミーティングに完全に参加できるよう、静かな場所で行われるべきだと同意する。こうすることにより、雇用主は合理的調整を行っていることとなる。

物理的障壁の対処

第二の要件は、職場の物理的特徴による障壁を取り除くための変更を含む。

これは、あなたのもとで働く、又はあなたのもとで働く仕事に応募する障害者のために、建物又は施設に変更を加える必要がある可能性があるということである。

具体的にどのような変更を加えるかは、建物の持つ障壁の種類により異なり、建物全体について検討する必要があるだろう。変更は、ひとつ以上になる可能性がある。

物理的特徴は、次のものを含む：段差、階段、縁石、外装及び舗装、駐車エリア、建物の出入り口（緊急用避難経路を含む）、内部及び外部のドア、ゲート、トイレ及び洗濯設備、公共設備（電話、カウンター又はサービスデスクを含む）、照明及び換気、エレベーター及びエスカレーター、床の敷物、標識、家具、及び暫定的な品目又は移動可能な品目（機材やディスプレイ棚といったもの）。物理的特徴は、建物全体の規模も含む（例えば、建物の大きさ）。これは、完全なリストではない。

- 物理的特徴は、実際の建物そのものの構造と関連するものであろう。例えば、段差、階の変更、避難口、又は狭い出入り口である。
- 又は、建物や設備への備え付けられ方についてでもあろう。例えば、重いドア、利用不可能なトイレ又は不適切な照明である。
- 物品の建物内部での配置のされ方でもあろう。例えば、収納エリアの中の棚の高さ、又は食堂の固定された椅子のような固定された物や取り付けられた物である。

例えば：

雇用主は、ある車椅子の使用者を雇い、その者はオフィス内での移動についての交渉が難航している。この新入社員との話し合いで、雇用主はオフィス内の家具の再配置を行う。雇用主は、合理的調整を行ったこととなる。

追加の器具又は支援の提供

義務の第三の要件は、追加の器具の提供―平等法でいう補助的支援―、及び補助的サービスである。補助的サービスは、障害者を支援するため、朗読者、手話通訳又は介護士といった他者が使われる場合である。

補助的支援又はサービスにより、障害者は仕事や面接への参加、又は選考プロセスへの参加がより容易になる。そのため、あなたはそれを提供することが合理的であるか否かを検討する必要がある。

器具、支援又はサービスの種類は、個々の障害者及びその者の仕事内容、又は採用プロセスに何が含まれるかにより、大きく異なる。障害者自身が経験から必要な物を知っている可能性もあるが、そうでない場合は追加情報源（Further sources of information）にリストアップされている組織から、専門的アドバイスを受けることもできる。

調整の有効性の確認

様々な不利な状況を除去したり低減するため、複数の調整が必要となることもあり、ときにそれらは不明確であると思われる。そこで、あなたは障害者が直面する不利な状況や問題の種類、及び調整に関連する見込みある解決法を明確にするよう、可能な限り障害者と取り組まなければならない。

ただし、障害者がなにを提案すべきか分からないとしても、あなたはどの調整が必要となるか検討しなければならない。

例えば：

ある障害者が、うつ病のため欠勤している。労働者もその医師も、どのような調整がされるべきか提案することはできない。とは言っても、雇用主は、当面自宅から業務を行う、又は勤務時間の変

更、あるいは一層の日常的サポートの提供といった調整が合理的か否か検討しなければならない。

追加情報源にリストアップされている組織から、専門的アドバイスを受けることもできる。

合理的調整は誰が支払うのか？

それが合理的調整であれば、あなたは雇用主としてその支払いをしなければならない。調整にかかる費用は、それが合理的であるか否かを決定する際に考慮することができる。

ただし、健康又は障害が労働に影響を及ぼしている人々に助言や援助を与えて支えることのできるアクセス・トゥ・ワークと呼ばれる制度がある。アクセス・トゥ・ワークは、雇用主又は将来の雇用主が支払うのは合理的ではない追加費用の補助が可能である。

例えば、アクセス・トゥ・ワークは障害者が公共交通機関を利用できない場合の通勤費用、又は面接での意思疎通の援助費用を支払うことが可能である。

アクセス・トゥ・ワークからのアドバイス及び支援を受けるには、以下が条件である。

- 報酬の発生する仕事に従事している、又は
- 現在失業中で新たな仕事を始めるところである、又は
- 現在失業中でワークトライアル（work trial）を開始するところである、又は
- 自営業である

かつ

- 障害又は健康状態のために、仕事の一部を行うことができない。

あなたの労働者がアクセス・トゥ・ワークを知っているか確認すること。アドバイス及び支援は労働者自身に与えられるが、あなたにとって有益であることは明白である。続きは Information about Access to Work で確認のこと。

「合理的」の意味とは

あなたは合理的であることを行うだけでよい。

特定の調整が合理的であると見なされるか否かは、様々な要因が影響する。何が合理的であるかの判定は結局は客観的判定であり、それはあなたが単に何が合理的であると考えるかということではない。

調整が合理的であるか否かを決定するときは、以下を考慮する。

- 調整がされなければ障害のある労働者が直面するだろう不利な状況を回避するのに、変更がどの程度効果的か
- その実用性
- 費用
- あなたの組織の資源及び規模
- 経済的支援の有無

その全般的な目標は、可能な限り、障害のある労働者が直面する不利な状況を除去又は低減することである。

考慮すべき課題：

- 障害のない者と比べ、障害者をより良く待遇したり、「より好意的」になることができるが、これは解決の一部となる可能性がある。
- 調整は、障害のある労働者が直面する何らかの不利な状況の除去、又は低減に役立つものでなければならない。もしこの調整に何の影響力もなければ、意味がないのである。
- 実際には、そうした不利な状況に対処するのに、いくつかの異なる調整を行う可能性があるが、各変更はその状況に寄与するものでなければならない。
- 調整が実用的であるか否かは、あなたが検討してよい。より簡単な調整であればあるほど、恐らく合理的であろう。しかし、それが困難なものだからといって、それが合理的でないということにはならない。他の要因とバランスを取る必要がある。
- 調整にかかる費用が、ないか微小か破壊的ではないような場合は、他の要因（非実用的であるとか、有効性の欠如）により非合理的にならない限り、それは合理的である。
- あなたの組織の規模及び資源ももう一つの要因である。もし調整費用が莫大ならば、あなたに相当の財源があるなら、調整を行うのが合理的となる可能性がより高くなる。資源は、障害者が仕事に従事している、又はするだろう支店又は部門だけでなく、組織全体にわたり検討されなければならない。これは、あなたが他の要因とバランスを取らなければならない課題である。
- 方針、基準又は習慣の変更にあたり、仕事(job)の基本的性質は変える必要はない。これは、合理的であることの範囲を越えている。
- ある状況で合理的であることも、他の状況における合理的とは異なるかもしれない。例えば、既にあなたの元で働いている者が調整がなされなければ失業に直面するのと、仕事への応募者である場合である。すでに働いている者、又は長期間にわたる勤務を開始しようとしている者の場合では、1時間の面接に参加する者のために行う調整よりも、より永続的な調整を行う（また必要であれば、より費用を掛ける）ことが当然である。
- もしあなたが中小企業というより大企業の雇用主であれば、多数のスタッフのいる組織ではより簡単な配置転換や、フレックスタイム制の導入といった、特定の調整を行わなければならないかも知れない。
- もし、アクセス・トゥ・ワーク又は他の組織（チャリティーにより調整の費用を支援できる場合もある）から助言・援助が受けられれば、そのほうが調整はより合理的になるだろう。
- 特定の調整を行うことで、当該障害者を含めて誰かの健康と安全へのリスクを上昇させるのであれば、その特定の調整又は解決法が合理的であるか決定する際に、このことを考慮に入れることができる。しかし、決定は健康及び安全リスクの可能

性に関する適切な評価に基づくものでなければならない。特定の障害者が直面する可能性のあるリスクについて推測することは禁物である。

関連課題を全て考慮した上で、もし調整が合理的であれば、それを実行しなければならない。

調整が合理的であるか否かに関し意見の不一致がある場合は、最終的には雇用審判所のみがこの決定を下すことができる。

その他の形式での情報提供

平等法は、情報の提供が関わる場合には、雇用主が取るべき合理的な行動には、その情報が利用しやすい形式で提供されることを確実にするための手段が含まれると定めている。

例えば：

肉体労働者が、健康及び安全規定を朗読したものをオーディオ CD にして提供するよう依頼した。これは、雇用主が行わなくてはならない合理的調整としてふさわしい。

実際の合理的調整

あなたが取らなければならない手段で合理的であると思われるものの例は以下のとおり：

- 建物への調整の実施。

  例えば：

  雇用主は、車椅子利用者用に出入り口の幅の拡張、斜面の提供、又は家具の移動、届かない者のための電気スイッチ、ドア、ハンドル、又は棚の再配置、又は視覚障害者の安全な移動のために装飾にコントラストをつけるといった、構造的又は物理的変更を行う。

- 障害のある労働者の何人かの業務を、他の労働者に割り当てる。

  例えば：

  雇用主は、障害のある労働者がその障害のために行うことが困難な、小規模又は補助的な業務を他の労働者に割り当てる。例えば、時々建物の屋根に上がることがある業務は、重度のめまいを伴う障害のある労働者には割り当てない。

- 欠員を埋めるために労働者を異動させる。

  例えば：

  現職を続けることを可能とするような合理的調整がない場合は、雇用主は障害者となった（又は障害が悪化した）労働者に他に適した役職があるかどうか検討しなければならない。これは、再訓練又は新役職のための設備、又はより上級の役職への転換といった合理的調整も含む。

- 労働者の勤務又は訓練時間を変更する。

  例えば：

  雇用主は、障害者がその障害から生じる疲労を回復するため、追加の休憩が可能になるよう、フレックスタイムで働くことを許可する。これは、パートタイム勤務又はもしラッシュ時間帯が機能障害に関連する問題であれば、その時間帯の通勤を避けるために別の勤務時間を許可することも含む。状況によっては、次第に勤務時間を増やす、段階的な職場復帰も適切だろう。

- 労働者を他の勤務又は訓練の場所に配属する。

  例えば：

  雇用主は、障害のある新入社員（車椅子利用者）の個人の作業場を、行きにくい三階のオフィスから利用し易い一階へ再配置する。もし雇用主がひとつ以上の作業場により運営している場合、ひとつ目の建物が利用しにくく、他の建物が利用し易ければ、同一雇用主の他の建物へ労働者の作業場を移動することが合理的であろう。

- 労働者がリハビリテーション、評価、又は治療のため、勤務又は訓練を休むことを許可する。

  例えば：

  雇用主は、最近状態の悪化した障害者に、リハビリテーションが可能となるよう、障害のない労働者が許可されているよりも多くの仕事を休む時間を許可する。もし障害が悪化したり、障害のある労働者が時折の治療が必要ならば、同様の調整が適当であろう。

- 訓練又は指導を実施する、又はその準備をすること（それが障害者向けであろうと、健常者向けであろうと）。これは、障害者が利用する備品の特定部分についての訓練、又は標準的な職場訓練が障害者にも確実に利用できるようにするための変更がそれに当たる。

  例えば：

  労働者は全員、特定の機器の利用についての訓練を受けるが、雇用主は手又は腕の動きが制限されている従業員には多少異なる、又はより長期の訓練を行う。もしくは、視覚障害者には、音声出力を用いて利用することができるよう、追加のソフトウェアの訓練を受けさせる。

  雇用主は、聴覚障害のあるスタッフが効果的に参加できるよう、労働者がミーティングを実施するにあたり訓練を行う。

ある障害者が、発作による 6 ヶ月の欠勤の後、職場へ復帰する。雇用主は、障害者が障害により失われた自信を支援するため、労働相談員に面談するための費用を支払うとともに休暇を認める。

- 備品の取得及び改造。

  例えば：

  雇用主は、障害者に特別な備品（関節炎を患った人向けに改造されたキーボードや視覚障害者のための大型スクリーンなど）、聴覚障害者向けに改造された電話機、又は障害者向けに改造された他の備品（ハンドルが長い機械など）を提供しなければいけない場合がある。

たとえば、車椅子が必要だが、車椅子を所有していない場合のその提供といった、労働者の仕事に関連のない個人的目的のために備品を提供したり、備品を改造する必要はない。これは、かかる不利な状況があなたに管理権のある物から派生していないからである。

- 取扱説明書又はレファレンスマニュアルの修正。

  例えば：

  取扱説明書及びレファレンスマニュアルの形式には、障害者用に修正が必要な場合もあり（例えば、点字又はオーディオＣＤでの作成）、学習障害者用の取扱説明書は、各デモンストレーションとともに口頭で、又は読みやすくして伝達する必要がある場合がある。

- 試験又は評価手続きの修正。

  例えば：

  手先の器用さに障害のある労働者で昇進に応募する者は、筆記試験で不利な状況に立たされるかもしれない。それで、雇用主は代わりに口頭試験を実施する。

- 朗読者又は通訳の提供。

  例えば：

  雇用主は、勤務日の特定時に視覚障害のある労働者のために、同僚にハードコピーを朗読するよう手配する。代案としては、雇用主は朗読者を雇うこともできる。

- 監督又は他の支援の提供。

  例えば：

  雇用主は、障害により不確実性又は自信の欠如に繋がる者のために、適切な状況において、サポートワーカーを提供したり、又は同僚からの支援を手配する。

- 障害のある労働者に障害休暇を取ることを認める。

  例えば：

  癌を患う労働者は、治療及びリハビリテーションに通う必要がある。雇用主は、障害による休暇期間を認め、期間終了後に仕事に復帰することを許可する。

- ワークステップ（WORKSTEP）のような、援助付き雇用制度に参加する。

  例えば：

  ある者は、うつ病のため無職であった数年の後、事務補助員としての仕事に応募する。その者は、援助付き雇用制度に参加しており、そこで募集広告を見た。合理的調整として、勤務時間中にそのサポートワーカーに私用の電話を掛けることを認めるよう雇用主に求める。

- 障害のある労働者を援助するため、サポートワーカーを雇用する。

  例えば：

  視覚障害のあるアドバイザーは、時々クライアントの自宅を訪問することを求められる。雇用主は、その訪問に際してアドバイザーを援助するためにサポートワーカーを雇用する。

- 懲戒手続き又は苦情処理手続きの修正

  例えば：

  学習障害のある労働者は、苦情に関する雇用主との会合において、友人（一緒に勤務していない者）を代弁者としての役割を果たすよう連れてくることが許されている。通常は、雇用主は労働者に職場の同僚のみを連れてくることを許可している。雇用主はまた、会合が障害者に不利であったり見下すようなものにならないように運営されることを確実にする。

- 余剰人員解雇の選考基準の調整。

  例えば：

  自己免疫障害のある労働者は、健康状態のために年に複数回短期の欠勤をした。雇用主が、余剰人員解雇の選考基準で欠勤を考慮に入れる場合、雇用主はこれらの障害に関連する欠勤の期間を差し引く。

- 能力給制度の修正。

  例えば：

  完全に出来高制で給料を支給される障害のある労働者は、勤務中に頻繁に短い追加休憩が必要である。雇用主は、これを合理的調整として合意している。雇用主がこのような障害者に、これらの

休憩に対し合意した率（例:障害者の平均時給率）を支払うことは合理的調整としてふさわしい。

ときには、雇用主が複数の対策の組み合わせを取ることが必要な場合がある。

例えば：

ある盲目の女性は、雇用主から彼女のよく知らない建物における新たな仕事を与えられた。雇用主は、以下の対策を講じる。

この新エリアに、彼女の介助犬用に設備を備える

新たな仕事の説明書を点字で提供する、並びに

全スタッフに対し障害平等訓練を実施する。

状況によっては、合理的調整は他の労働者の協力なしでは効果がないことがある。このため、他のスタッフが、実際に合理的調整が実施されるのを手伝う重要な役割を担うこともある。あなたは、これを確実に実行しなければならない。調整を行おうとしたときに、他のスタッフが妨害したり非協力的だったから、調整は合理的ではなかったという主張は、平等法においては合理的調整を行わなかった際の有効な「弁明」ではない。少なくとも、試すべき全ての合理的手段を取り、他のスタッフの態度の問題を解決しようとしたことを示すことができる必要がある。

例えば：

雇用主は、合理的調整として自閉症の労働者に就業日を構造化することを確実にする。合理的調整の一部として、他の労働者がこの手配に協力的であることを確かめることは、雇用主の責任である。

もしこの労働者が他の労働者の介入に合意しない場合は、あなたはこの障害者の状況について他の労働者に話し守秘義務を破ってはならない。

もしある労働者が他のスタッフが知ることに乗り気でないのであれば、また合理的調整を行うのに労働者の同僚の協力が必要だと思うのであれば、情報共有がなされない限り調整は行えないことを説明する。障害者の状況について詳細を知らせる必要はなく、単に他のスタッフが何をすべきかの説明で十分である。

特定の状況

雇用サービス

雇用サービスの提供者は、そのサービスを利用している、又は利用を希望している人々を不当に差別してはならない。この意味については、さらなる情報を用語解説で確認できる。

加えて、雇用サービス提供者は、職業あっせんサービスの提供を除き、合理的調整を行う義務を負う。

雇用サービス提供者にとっては、雇用主とは違い、この義務は「予想して実行するもの」である。この意味するところは、もしあなたが雇用サービス提供者であれば、障害者があなたのサービスの利用を希望するまで待つのでなく、たとえば視覚障害、聴覚障害、運動障害、又は学習障害といった、様々な機能障害を抱える障害者が合理的に何を必要とするかを事前に検討しなくてはならないということである。例えば、人材紹介会社は障害者が自社のウェブサイトを利用可能であること、また就職情報を様々な代替形式で提供できることを確認する。就職情報を得るために申し込む障害者を支援するために、スタッフが訓練されていることを確認すること。

企業年金

企業年金制度は、不当に人々を差別してはならない。この意味についての詳細は、平等人権委員会ガイド「雇用者にとって平等法令とは：賃金とその他給付」（Equality and Human Rights Commission guide: What equality law means for you as an employer: pay and benefits）で確認のこと。
加えて、企業年金制度は、制度に関連し障害者を健常者と比較して実質的に不利な立場に立たせる条項、基準又は慣例に合理的な調整を行わなければならない。

例えば：

ある雇用主の最終給与制度は、年金最大受給額は当該従業員の昨年の給与に基づくと規定している。20 年間の常勤で、労働者は年金受給年齢の 2 年前に、勤務時間を減らすに至る障害が進行した。この者の年金は、パートタイムの給与のみで計算されるため、制度の規定は障害の結果としてその者を不利な立場に置く。年金管理者は、その労働者のパートタイムの給与を常勤に相当するものに置き換え、年金対象として算定されるパートタイム雇用期間における、相応な減額を決定する。こうすることで、障害者の常勤の所得が考慮される。これは、合理的な調整としてふさわしい。

B-104

アクセス・トゥ・ワーク　ガイダンス

目的

1. アクセス・トゥ・ワーク(AtW)は、有給で雇用されているか、仕事を持っているか又はワークトライアルを開始するところである障害者を、障害による業務関連の障害物を克服する実際的な支援を提供することにより援助するものである。なかには、雇用主が費用を分担するケースもある。
2. AtW は、合理的調整であるとみなされる障害に起因する追加的雇用費用に貢献できる。
3. AtW のアドバイザーは、顧客(customer)と密接に活動し、顧客のニーズに最適な解決法を特定する独立した専門家の評価員の専門知識を生かすことができる。
4. AtW のアドバイザーは、顧客及びその雇用主とともに活動し、必要とされる支援を提供し、事前合意のとおり費用の一部又は全額を弁償する。
5. AtW に基づき支払われたいかなる弁償(reimbursement)も、所得税支払義務はない。
6. AtW の財政的支援は、障害者の雇用による追加費用に対する実際的な金銭的援助を提供することにより、雇用主が障害者を雇用し及び維持することを奨励する。
7. 雇用されている、自営業の、求職中の又は仕事やワークトライアルを開始する障害者は、AtW の援助を受けることができる。

概要

8. AtW 支援(Access to Work support)の提供に伴う主な段階は、以下のとおり。

各段階のより詳細なガイダンスについては、リンクを確認すること。

初期接触期中は情報を提供し一般質問に答え、適格性を確認し、 申請書に記入

↓

顧客より申請を受け取る

↓

申請者が要素業務について知っていることを確認し、 要件を評価し、 必要な財源を確保するための費用負担に関する合意を含む事業効果検討書(Business Case)への記入を完了させる。顧客へ支給決定(award decision)を知らせる。

↓

要件の合意及び提供

↓

適確な予定どおりの支援の提供を確保する事案の運営、いかなる状況の変化にも対応。運営情報で利用する鍵となる日付の記録

↓

発生費用

↓

請求及び証拠の審査 並びに支払い処理の許可、又は 過払い の記録及び詐欺 の照会の検討

適格性

適格性

顧客は労働能力に影響を及ぼす障害 又は健康状態を有しているか？	No →	顧客に AtW の支援は不可であることを伝える
↓ Yes		
顧客は有給の 雇用状態にあるのか、若しくは開始するところか(自営業を含む)又は面接に際し援助が必要か?	No →	AtW への適格性がないことを伝える
↓ Yes		
顧客は英国内で勤務 し、居住しているか?	No →	AtW への適格性がないことを伝える
↓ Yes		
いずれかのジョブセンター・プログラムにより仕事が支援又は提供されているか?		
↓		
顧客は現在就労不能給付(Incapacity Benefit)を受給しているか?	No →	AtW への適格性がないことを伝える
↓ Yes		
顧客は 雇用された際にも就労不能給付を受給し続けるか?	No →	AtW への適格性がないことを伝える
↓ Yes		
顧客は高水準の許可労働又は PCA（個人能力評価）免除の許可労働、又は援助付き許可労働に携わるだろうか？	No →	AtW への適格性がないことを伝える
↓ Yes		
顧客に AtW へ申し込む適格性があることを伝える。		

AtW への有資格条件

9. アクセス・トゥ・ワーク(AtW)の支援を受けるためには、顧客は以下の有資格条件を満たさなければならない。顧客は、以下である必要がある。
   - 労働能力に影響する障害又は健康状態を有する。
   - 16 歳以上であること。雇用が継続されると思われる限りは、支援を受ける年齢に上限はない。
   - 雇用主との面接に支援を要する、又は
   - 雇用を開始するところである、又は
   - ワークトライアルを開始するところである、又は
   - 雇われて いようが 自営業であろうが雇用状態にある者で、また
   - 顧客がワークトライアルを開始する場合を除き、就労不能給付/ESA 及び／又は国民保険クレジット(NI credits)のみを受領していない（又は雇用中に受領を止めるつもりである）。これは重度障害者手当及び所得補助（就労の不能の結果支払われた場合）を含む。唯一の例外は、顧客が就労不能給付を受ける者に対し認められた高水準の労働、就労不能給付を受ける者に対し許可労働(PCA 免除)、又は認められた援助付き労働についている場合である。また
   - 北アイルランド、マン島及びチャンネル島を除く英国に居住しており、英国を本拠地とする仕事を有しており、しかし顧客の業務目的での海外出張に援助を使用することが可能である。
10. DiSC3 適格性検査では、顧客が「生計を立て」る予定であるか質問される。これは、AtW の適格性テストではなくなった。もし顧客が有給の雇用状態にあるか又はそのような状況を開始すると

ころであれば、顧客は少なくとも全国最低賃金(NMW)を支払われることを確かめるべきである。「NMW が払われるか?」という質問への答えは、DiSC3 システムができるだけ早く訂正する「生計を立てる質問」への答えとして記録することとする。

障害の定義

11. アクセス・トゥ・ワーク(AtW)では、適格性の決定に 2010 年平等法の定義が利用される。2010 年平等法の定義範囲内にある人々は、支援への応募適格性を有する。
12. 障害によっては、通常の日常生活活動に相当な影響を及ぼさないが、仕事を遂行する能力には長期的で相当な悪影響を及ぼすものがある。このような人々は、2010 年平等法で対象とされる人々と同様に AtW への応募適格性を有するとみなされる。
13. ジョブセンタープラスは、AtW の目的でのみ障害について判定を下し、司法裁判所で検証されるときは、この決定はその者が 2010 年平等法の定義を満たす証拠としてみなされないことを、顧客に伝えなければならない。
14. 雇用主は 2010 年平等法に基づいて、合理的調整を行う責任を負う。AtW は、雇用主が提供するのに合理的である以上の追加的雇用費用を支払うことができる。

障害の確認

15. 通常、AtW において適格性の評価のために医学的証拠を取得する必要はない。ただし、トラヴェル・トゥ・ワーク(Travel to Work)業務に基づく支援の申請は除く。
16. AtW は障害の治療の資金、又はいかなる種類の障害又は健康状態の診断評価には利用できない。
17. 初期の接触段階では、申請者との不一致、又は障害の影響により健常者がその仕事を行う以上の費用がかかるかどうか決定するのが困難であれば、申請書とともにその証拠のコピーを送るよう要請する。
18. 顧客に、AtW アドバイザーは適切な援助の特定に役立つよう、例えば技術、人間工学、又は第三セクターの専門家といった専門家の評価を依頼する場合があることを伝える。

雇用とは何か？

19. アクセス・トゥ・ワーク（AtW）において、雇用とは以下を指す。
    - 常用雇用、日雇い(casual)又は臨時的雇用にかかわらず、常勤(full time)又はパートタイムによる有給の労働。
    - ジョブセンタープラスから手配されたワークトライアル。
    - 援助なしの又は援助付きの環境での労働。ワークチョイス(Work Choice)に関する規定には、例外もある。
    - ボランティア活動ではない。
    - 議員及び他の選出された役員、又は公共団体理事会の役職に応募した被指名人。
    - 訓練は雇用ではない。ただし、顧客の現在の有給の雇用に関連して、仕事に対する通常の給与を受給している間に受けるものを除く。
20. 雇用されている顧客が援助を受けるための適格性を有するには、以下が必要である。
    - 雇用契約を有する。
    - 少なくとも全国最低賃金が支払われている、又は
    - 顧客が面接を受ける予定である、又は仕事を開始したばかりで給与明細／契約書がない場合は、証拠として採用通知又は面接を裏付ける通知、あるいは勤務開始日を受理する場合もある。
21. 顧客との初期の接触期には、各ケースについて雇用を実証する必要はない。もしこの時期に雇用について疑問があれば、顧客に申請書とともに雇用を証明するものを提供するよう要請する。証拠は、顧客の支援要件を評価する AtW アドバイザーにより検討される。
22. 雇用主が労働年金省(DWP)を含む政府機関、又はその機関のうちの 1 つの場合は、調整の資金は雇用している機関から支払われる。
23. 関係機関(agency)に登録された全ての申請者は、支援を申し込む前に仕事を開始していなければならない。
24. もし会社が取引を止めるところである証拠を有しているのであれば、いかなる種類の AtW 支援も許可してはならない。

行政府及び政府機関の職員

25. 労働年金省(DWP)を含む政府機関(ministerial government department)、又はその付属機関のうちの 1 つの職員(employee)は、雇用している機関より資金援助される。全政府機関のリストは別表 1 を参照のこと。
26. 2008 年 11 月 1 日より、前児童扶助局(CSA)は、児童扶助及び実行委員会と呼ばれる政府外公共団体(non-departmental public body)の一部となり、AtW 支援の対象となった。
27. AtW は、どういった支援が必要かについて助言を与え、評価を手配し提言することはできるが、各政府機関は自身で援助を調達し、資金確保することが求められる。
28. AtW は、労働年金省又はその執行機関の職員についての評価の手配を援助することはできない。DWP の職員へのガイダンスは、このリンク(here) 及び このリンクを参照のこと。

聖職者

29. 聖職者の申請者は、その宗派にかかわらず、他の申請者と同様に対処されることとする。
30. 顧客は有給雇用の状態になければならない。例えば、英国国教会聖職者は給与又は聖職給を支払われている一方で、他の宗派は奉仕として働いている。
31. もし顧客の雇用上の地位に疑問があれば、その顧客の雇用主又はその者の所属する宗教団体に問い合わせる。大多数の連絡先は、インターネットで得ることができる。

DiSC への申請の記録

32. 公務員からの申請は、通常どおり DiSC3 に記録することとする。DiSC3 は、評価を単独の要素業務(element)として表示し、AtW が評価後に何の処置も取らない場合があるという事実は MI 及び OA の目標には影響を及ぼさない。

自営業とは何か？

33. AtW において、自営業(self-employment)とは以下を指す。
- 事業を単独又は共同で運営すること、又は自営契約で雇用主に仕えること、
- 自営基盤でフランチャイズ事業を運営すること、
- クラスⅡ国民保険料を支払っていること。

34. もし申請者が自身の会社に雇用されているが、給与を源泉徴収されておりクラス 1 国民保険料を払っているのであれば、その者は自営業者ではなく従業員である。クラス 2 又はクラス 4 を支払っていれば、その者は自営業者である。

35. 労働が以下で行われる。
- 自宅
- 自身の所有する建物において、又は
- 他者の所有する又は賃貸の建物において、又は
- 例えばピアノ調律師は移動先において。

36. 申請者が定年を超えている（よって国民保険を支払う責任がない）のであれば、銀行又は他の金融機関により承認された事業計画を求めることで、その顧客が自営業者であることを確認しなければならない。

37. AtW は、その事業が形成されている間は、一般的品目の備品、実情調査への援助、コース、セミナー又は同類のイベントへの出席といった、事業を始めるための費用は支払うことができない。

マルチ商法及び取引計画

38. ビジネス・企業・規制改革省(BERR)[訳注 1]は、取引計画の実施責任を負い、法を犯す計画を調査する。取引計画及びマルチ商法(Pyramid sales)の仕事の規定についての詳細は、BERR ウェブサイトを参照のこと。取引計画で勤務している者、又は勤務を検討している者は、http://www.berr.gov.uk/files/file24757.pdf にて、BERR 取引計画ガイドを読むよう勧めること。

訳注 1）BERR は 2009 年 6 月にイノベーション・大学・技能省と統合してビジネス・イノベーション・技能省(BIS)となった。

自営業に関する英国歳入関税庁のチェック

39. 申請者が自営業者であるか否かの決定における一貫性を確保するため、申請者の雇用状況の英国歳入関税庁(HMRC)の取扱を利用することができる。
- ある者が雇用されているのであれば、その者は源泉徴収(PAYE)規則に基づいて課税され、その者の雇用主は同源泉徴収規則に基づいてクラス 1 国民保険料を納めているはずである。自営業者は、自己査定規則に基づいて課税され、それ用の納税者番号(UTR)を持つ。自営業者はまた、歳入関税庁国民保険料局との協定によって、クラス 2／4 料を支払っているはずである。
- AtW において、自身を自営業者と述べる全申請者は、自営業の証拠を提出しなければならない。証拠は以下の形式の場合が考えられる。
  - UTR－固有の 10 桁の納税者番号
  - 英国歳入関税庁からのクラス 2 NICs の国民保険支払い通知（又は他の文書）。
- 申請者が上記のどの証拠も提出できない場合は、英国歳入関税庁国民保険料局へ電話 08459156734 で、申請者の氏名、住所、生年月日、及び国民保険番号を問い合わせること。**本電話番号は、ジョブセンタープラスが顧客が自営業者として登録されているか否かを確認するためだけに使用されなければならず、顧客の自営上の地位を調査するためではない。**

付加価値税の照会

40. 全ての付加価値税(VAT)の照会は歳入関税庁に示されなければならない。

採算性

41. 自営業者の顧客の事業が特定の期間内で採算が取れるようにという要件はない。事業には収益が発生したという経歴又は合理的見通しがなければならないが、収益の下限はない。

42. もしアドバイザーが顧客の自営業の見通しについて疑問があれば、AtW 支援を例えば 3 ヶ月という限定した期間で導入し、事業が収益を得る合理的可能性があることを確認するために再検討する場合もある。

英国居住者

43. AtW は、通常英国(Great Britain)に居住し、就労している者で、適格性規準(eligibility criteria)を満たす者が申し込むことができる。

44. AtW は、独自の障害相談サービスを持つ北アイルランドと、チャンネル諸島又はマン島は対象に含まない。

欧州共同体より配属された労働者

45. 他の欧州共同体国(Europian Community country)を本拠地とする企業から英国へ配属された労働者は、AtW 支援への申請の資格を有する。EC 海外派遣労働者指令(96/71/EC)は、EC 派遣労働者及び現地労働者に平等の取扱を命じている。

46. 欧州共同体海外派遣労働者の場合は、AtW は通常英国に居住し雇用されているという規定は適用せず、他の全ての適格性規準が適用される。

欧州経済領域

47. 欧州経済領域(EEA)の国籍者及びスイス国民は、ビザ又は労働許可なしに英国で労働することができる。しかし、以下の国々の国籍者が 1 ヶ月以上の労働を希望する場合は、登録証明書を取得する必要がある。
- チェコ共和国
- エストニア
- ハンガリー
- ラトビア
- リトアニア
- ポーランド
- スロバキア、及び

- スロベニア
- ルーマニア
- ブルガリア

48. 就労開始 30 日以内に登録をしないと、違法就労となる場合がある。
49. 連続して 12 ヶ月以上英国で合法的に就労した労働者は、完全な移動の権利を獲得し、登録証明書を取得する必要はなくなる。
50. 仕事の開始に際し、労働者は国民保険の目的で歳入関税庁に登録しなければならない。
51. アドバイザーは、以下の方法により労働者の就労の合法性の証明を得なければならない。
    - 顧客が、滞在の種類及び滞在期間を明記した移民局のスタンプが押された適切なパスポートを所有していることを確かめる
    - 雇用契約の時期及び期間の詳細を尋ねる
    - 税対策として、国民保険番号の申請及び歳入関税庁への登録の証拠を求める
    - 労働者登録制度に基づく内務省国境移民局（現移民局）への登録の証拠を求める。詳細情報は、http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/を参照のこと。

一時的居住者

52. 「特別政府協定」計画に基づき取引を学んでいる一時的居住者(temporary resident)の顧客で、雇用されているが滞在場所及び小遣銭しか受け取っていない者は AtW 支援に対する資格はない。

欧州経済領域外

53. 欧州経済領域外出身の顧客は、英国に居住するためのビザが必要であり、ビザにより英国内で就労する権利が与えられることもあるが、給与を受け取り始めるまでは国民保険番号は発行されない。顧客の英国での就労を認めるビザの確認は、居住要件を満たすのに十分である。顧客に AtW1 申請書とともにビザ書類を郵送するよう要請する。もし顧客が重要書類の郵送を望まないのであれば、書類をコピーし最寄りのジョブセンターで裏書きをするよう求めること。書類の認証コピーは受理されるだろう。

移民雇用書類(IED)

54. 顧客の中には、英国での就労の権利を付与する移民雇用書類(IED)を持つ者もいるだろう。顧客に AtW1 とともに IED を郵送するよう要請する。もし顧客が重要書類の郵送を望まないのであれば、書類をコピーし最寄りのジョブセンターで裏書きをするよう求めること。AtW は書類の認証コピーを受理するだろう。

亡命希望者及び難民

55. 難民承認の申請をした亡命希望者で決定待ちの者は就労が許可されず、主な社会保障給付制度は利用できない。
56. 就労許可又は滞在許可を有する申請者は、英国パスポートを所持する必要はなく、英国内で就労すること及び AtW 支援を受けることが許可される。これらのケースは注意深く監視しなければならず、滞在許可に期間制限がある場合は、支援も同様に期間制限され審査に従うものとする。
57. 滞在許可は通常、5 年間許可され、その後その者は無制限滞在許可を申請することができる。その者は難民として滞在許可が下り次第すぐに労働市場及び主な給付を利用することができる。
58. 英国での就労許可が与えられたが、「公的基金への償還がない」申請者は、AtW へ応募することができる。関連の公的基金の最終リストは、移民局ウェブサイトを参照のこと。
59. 顧客に、AtW1 とともに入国許可又は滞在許可通知を郵送するよう要請する。もし顧客が重要書類の郵送を望まないのであれば、書類をコピーし最寄りのジョブセンターで裏書きをするよう求めること。AtW は書類の認証コピーを受理するだろう。

海外で就労している申請者

60. もし申請者の仕事が通常は英国にあるが、任務の一部として海外へ行く必要がある場合は、AtW 支援は最大 3 ヶ月まで与えられる。これは例えば支援対象の労働者の追加費用を含む。
61. 本期間後は、AtW は National Tier ポリシーチームとの協定に従い、例外的状況においてのみ延長することができる。
62. 申請者は、任務に際し必要であればプログラムを通して供給された備品を海外へ持っていくこともできるが、その備品の「持ち主」が合意することが条件である。

給付金を受けている申請者

63. 以下に掲げる給付金のうち 1 つを受けている者は、通常 AtW に申し込む資格はない。
64. その給付金とは、以下のものである。
    - 就労不能給付(IB)、国民保険クレジットのみの支給を含む
    - 雇用・支援手当(ESA)、国民保険クレジットのみの支給を含む
    - 重度障害者手当、及び
    - 障害に起因し支払われた所得補助。
65. 上記の例外は、これらの給付金を受給している者が以下の場合である。
    - 面接を受ける予定である、又は
    - ワークトライアルを開始する予定である、又は
    - 仕事を始める予定で、雇用が開始された場合受給を止める予定である、又は
    - 高水準許可労働(Permitted Work Higher Level)、PCA 免除許可労働(Permitted Work PCA Exempt)、又は援助付き許可労働(Supported Permitted Work)に就いている場合である。
66. 拠出制又は所得調査制の求職者手当(JSA)を受けている申請者は、パートタイムの仕事であれば支援を申請することができる。顧客は署名の際、パートタイム労働を申告しなければならない。
67. もし顧客が、たとえば地方税給付(Council Tax Benefit)、住宅給付(Housing Benefit)といった他の給付金を受給しているならば、適格性条件を満たすという条件で、AtW の申請をすることができる。

ワークトライアル

68. 2009 年 4 月 6 日より、ワークトライアルを開始する顧客は AtW 支援を申請する資格を有する。
69. ワークトライアルは、特定の空きのある仕事に対する個人の適性を、短期間その仕事を試す機会を与えることによって確かめるために用いられる。
70. ワークトライアルは 1 日から 6 日間の間だが、ほとんどは雇用主が補充を希望する空きのある仕事がある場合に用いられる。
71. 顧客は、ワークトライアル中も給付を受領し続けることができ、それに加え交通費及び食事補助もでる。これらの費用の支払いは、ジョブセンターにより手配される。**職場へのトラヴェル・トゥ・ワーク費は、ワークトライアル中は AtW から支払われてはならない。**
72. 全てのワークトライアルは、AtW 支援の前にジョブセンタープラス 手引書に従い手配されなければならない。
73. AtW のスタッフは、AtW の標準運用モデル(Standard Operating Model, SOM)に詳述されるとおり、ワークトライアルの顧客に対応する手順に従わなければならない。

第一線（AtW 以外）のアドバイザーにより認定された AtW 顧客

74. ワークトライアルの顧客が、AtW 支援を潜在的に必要としていると認定された場合、アドバイザーは以下を行わなければならない。
    - 顧客は AtW への申請を行う必要があり、それは迅速に行われる必要があることを説明する
    - 顧客は業務支援部門(Operational Support Unit)へ有給の雇用ではなくワークトライアルを開始することを伝えなければならないことを説明する
    - 顧客に通勤費は現場で支払われ、AtW からは支払われないことを説明する
    - 顧客に適切な AtW 業務支援部門の電話番号を提供する
    - 適切な AtW 業務支援部門宛てに、題名を「ワークトライアル」とし、顧客の氏名及び国民保険番号とともに迅速にメールをする。本文には、顧客がワークトライアルを開始する企業／組織の電話番号と担当者、及びアドバイザー／AtW コーディネーターの詳細を記載しなければならない。
    - **助言は AtW アドバイザーからのみ与えられなければならない**ため、顧客に AtW の解釈に関連する助言を与えることを避ける。

業務支援部門に連絡し申請をした顧客

75. ワークトライアルの顧客が申請をする場合は、チームメンバーは以下を行わなければならない。
    - AtW1 の役職名の質問の隣に、自由形式のテキストボックスに「ワークトライアル」と打ち込む
    - 申請書を郵送する前に、AtW1 の上部に「ワークトライアル」と注釈をつける

返却された申請書及び担当アドバイザー

76. 申請書が返却された場合は、担当チームメンバーは以下を行わなければならない。
    - 一般的な業務支援部門(OSU)受信箱(inbox)にアクセスする
    - ワークトライアルの顧客に関連する E メールを見つける
    - DiSC 内の顧客詳細スクリーンのスペースに、そのメールをコピーペーストする

アドバイザーは顧客の要件を評価し事業効果検討書を完成させる

77. AtW アドバイザーは以下を行わなければならない。
    - ワークトライアルではない申請と同様の基準で顧客のニーズを評価する
    - トライアル期間中は備品をレンタルしたり借りたりといった、費用効果的な一時的解決法を検討する
    - 支援の度合いを決定できなかったり、顧客と合意できなければ、独立評価を参照する
    - ワークトライアルを行う雇用主に、顧客が必要とする備品を購入、レンタル又は借りることは、雇用主の責任であると伝える
    - トラヴェル・トゥ・ワーク(TTW)費用はワークトライアル予算から顧客に直接支払われるため、評価には加えない
    - ワークトライアル開始日の支援を調整する

フォローアップ

78. AtW アドバイザーは、以下を行わなければならない
    - 援助がトライアルの期間とマッチすることを確かめるよう、また顧客が雇用されることを決めたら援助の再評価(reassessment)をできるよう、ワークトライアル中の顧客をモニターする。
    - トライアルの最後に顧客が雇用されることを決めたら、DiSC にワークトライアル完了とチェックすること。新たな仕事の新たな評価期間はそれから開くことができる。

許可労働

79. 就労不能給付を受け取り、同時に許可労働(permitted work)を行える 4 つの状況がある。
    - 就労不能給付を受けている限り、働いて週最大£20.00 まで稼ぐことができる（低水準許可労働）
    - 最大 52 週間、週 16 時間以下勤務し、週最大£95.00 を稼ぐことができる（高水準許可労働）。固定期間での許可労働の初回後、もし週 16 時間又はそれ以上の仕事に就けないのであれば、52 週間後に再び挑戦することができる。こういった許可労働後続期間は、その仕事が始まる日付から 52 週間有効である。
    - 医学的評価を行わずに就労不能の基準額を満たすほど、病状又は障害が十分に重いとみなされる限り、週 16 時間以下働き、週最大£95.00 稼ぐことができる。（PCA 免除許可労働）
    - 国家諸機関又は地方自治体、あるいはボランティア組織により雇用されている者が監督す

る仕事についており、病人及び障害者に仕事を手配するのがその者の仕事であれば、無制限で働き、週最大£95.00 稼ぐことができる（援助付き許可労働）

- 高水準許可労働、及び援助付き許可労働、並びに PCA 免除許可労働に就いている顧客は、AtW に申し込む資格を有する。高水準許可労働の時間制限に基づき、支援は最大 52 週間に限定されている。52 週間の間隔を空けた後、顧客はさらに 52 週間の AtW 支援に再び申し込むことができる。52 週間の援助後は、その後 52 週間の間隔を空けなければならない。これは無制限で継続することができる。

80. 低水準許可労働の顧客は適格性を有しない。それはその種の仕事は常勤の有給雇用へ移行する真の意思を実証しないためである。

81. ESA（雇用・支援手当）を受けながら、許可労働をすることができる 4 つの状況について説明する。

- ESA を受けている間は、就労して週最大£20.00 稼ぐことができる（低制限許可労働—PWLL）。
- 最大 52 週間まで、週 16 時間以下就労し、週平均最大£95.00 稼ぐことができる（高制限許可労働—PWHL）。固定期間での許可労働の初回後、もし週 16 時間又はそれ以上の仕事に就けないのであれば、52 週間後に再び挑戦することができる。こういった許可労働後続期間は、その仕事が始まる日付より 52 週間有効である。
- 労働関連活動に制限能力があるとみなされるのであれば、無期限で週 16 時間以下就労し、週最大£95.00 稼ぐことができる。（労働関連活動に制限能力のある許可労働—PWLCWRA）
- 週£95.00 以上稼がない、またサポートワーカーからの継続的な定期的支援を受けているという条件で、無期限で何時間でも勤務することができる（援助付き許可労働—SPW）。サポートワーカーは、国の諸機関又は地方自治体、あるいはボランティア組織により雇用されなければならない。
- 高限度の許可労働、援助付き許可労働及び労働関連活動に制限能力のある許可労働についている顧客は、AtW への応募適格性を有する。支援は、高制限許可労働の時間ルールに基づき、最大 52 週間までに制限されている。52 週間の間隔を空けた後、顧客はさらなる 52 週間の AtW 援助に再応募することができる。52 週間の援助後は、その後 52 週間の間隔を空けなければならない。これは無制限で継続することができる。

他のジョブセンタープラス・プログラムとの重複

82. AtW とその他のジョブセンター・プログラムの併用には、制限がある。

職業準備（職業実習を含む）

83. 支援は職業実習(Work Preparation)予算から提供されることとする。多くの場合、これは契約条項の一部である。

新たな契約

84. AtW の援助は、顧客が期限を自由に選択することができる。

- 例えば「雇用オプション」を入力する者は、新たな契約においては「賃金が発生する」と入力する。
- 交付される補助金が給与に換算される場合は「ボランティア部門オプション」及び「環境対策本部オプション」(Environmental Task Force Option)と入力する。

85. 支援はオプションの最後に再検討されるものとし、適切な場合は延長できる。

86. 全ての現行 AtW 規定は、仕事に 6 週間以上の申請がなされた場合、雇用主の購入及び費用分担を含む、新たな契約に適用する。

87. どこであろうとも、可能性のある申請及び評価は導入期間中に行われることとする。

88. もし顧客が給付を受け続けるか、又は訓練手当を支払われているのであれば、その顧客は支援に対する適格性がない。

ワークチョイス

89. ワークチョイスプログラム(Work Choice programme)は、2010 年 10 月 25 日に稼働を始めた。WORKSTEP からワークチョイスへ移行した顧客で、すでに AtW 支援を受けている者は、すでに実施されている支援は継続される。

90. 2010 年 10 月 25 日以降にワークチョイスに問い合わせをした顧客で、プログラムへの参加を開始する者は、AtW 申請書はワークチョイス提供者により記入される。

91. 専門家顧問チームは、主要提供者から提起された問い合わせに対応するために設立されている。その専門家顧問チームは、第三者許可様式が記入されていれば、主要提供者と申請書について話し合うことしかできない。

92. 以下の表は、ワークチョイス提供者を通して利用できる／利用できない AtW 要素業務を一覧にした。

AtW 要素業務	ワークチョイスプログラムでの利用可能性		
			経費分担が必要な場合あり
面接での意思伝達支援		なし	
トラヴェル・トゥ・ワーク		あり	
右記カテゴリーにおけるサポートワーカー	手話(BSL)通訳	あり	
	介護者	あり	
	カウンセラー	なし	
	運転手	あり	
	作業補助者	なし	
	ジョブコーチ	なし	
	口話通訳	あり	
	記録係	あり	
	速記タイピスト[注2]	あり	
	朗読者	あり	
	通勤介助者	なし	
建物及び設備の改修		あり	あり
特別補助機器		あり	あり

出張を含むその他		あり	あり

訳注 2) 速記タイピスト(Palantypist)とは、会話をすぐに文字化できる特殊なキーボードの速記用タイプライターを使うタイピスト

専門家顧問チームを介した申請プロセス

93. 特定のワークチョイス AtW1 様式は、ワークチョイス参加者を簡単に特定できるように作られた。ワークチョイス AtW1 及び全ての関連情報は、雇用 6 週間以内に専門家顧問チームのもとへ返却されなければならず、そうでなければ費用負担規定が適用される場合がある（上記の表を参照）。

94. 業務支援部門(OSUs)がワークチョイス提供者／顧客から Atw1 様式を受け取った場合（様式の上部にワークチョイスと記載）は、その様式は以下の宛名に書き直さなければならない。

Access to Work
2nd Floor
Neath Jobcentre Plus
1 Windsor Road
Neath
SA11 1LY
電話番号：01639 664462

95. 専門家顧問チームは、ワークチョイスに参加する顧客からの様式しか受け取らない。正式な評価は、全ての顧客に必要というわけではない。ワークチョイス提供者は、顧客と相当期間活動し、仕事が開始されてから顧客が必要とする援助をよく理解しているだろう。もし専門家の評価が必要であれば、AtW 承認の評価者のみが AtW の資金提供を受けられる。ワークチョイスの主要な提供者は AtW 承認の評価者のリストを持っている。

96. ワークチョイス提供者は、希望する場合は自社の評価者を利用することができるが、その場合は AtW は資金を提供できない。

専門家顧問チームを介した事業効果検討書承認

97. 申請に関わる決定は、適格性チェックリスト、ワークチョイス AtW1 申請様式、第三者許可様式、評価レポート（必要な場合）及び AtW 承認の評価者により実施された場合は評価の請求書を受け取った上で、専門家顧問チームにより下される。AtW 専門家顧問チームは、申請の承認又は却下に責任を負う。決定が下され次第、参加者、提供者及び雇用主に通知されなければならない。

98. 支援は、承認を受けるまで購入しないこととする。そのため、もし提供者又は雇用主が承認を受ける前に支援を購入すると決めた場合は、自己責任となる。承認段階において適格性が満たされない場合は、申請は却下される。
もし顧客が結果に不満な場合は、標準的 AtW 苦情処理手続きに従うこととする。すなわち、かかる顧客は専門家顧問チームの住所にある AtW ワークチョイス部長宛に手紙を書くこととする。提供者は申請を完成させる責任を負うが、いかなる苦情も提供者でなく顧客によって行われるものとする。提供者はこのプロセスにおいて、顧客を援助することを希望してもよい。

業務支援部門(OSU)を介した弁償

99. 援助が購入され次第、通常の AtW プロセスに従い弁償される。AtW 専門家顧問チームが返金に関しクレームを受けた場合は、クレームは関連の OSU へ転送される。

変更を生じる提供者による再調査

100. 顧客がワークチョイスに参加している間、顧客は提供者の定期的再調査を受ける。もし再調査中に支援要件に関する状況の変化が特定されれば、提供者は AtW 専門家顧問チームに伝達する。

101. 顧客の個人情報の変更―様式 DP228JP 使用―は、地元の OSU で処理される。

ワークチョイス及び AtW のモジュール 1－3

102. ワークチョイスに参加する申請者への AtW 支援にはいくつか制限が設けられている。ワークチョイス・モジュール 1（就労導入支援―6 ヶ月。時折 9 ヶ月まで延長）内では、AtW は、AtW への申請適格性を持ち、許可労働又はジョブセンタープラスのワークトライアルに参加している者のみ利用可能である。

103. ワークチョイス・モジュール 2（就労支援では最大 2 年間）、及びモジュール 3（時間制約なしのより長期的な就労支援）では、AtW は、ワークチョイス提供者による支援を受けており、かつその支援が例えば特別補助機器、トラヴェル・トゥ・ワークといった短期的ではない場合に利用可能である。

104. 短期的支援は、例えば通勤介助者(travel buddy)のような、顧客を雇用に組み込むための支援である。短期的支援は、ワークチョイス提供者の責任である。ワークチョイス参加者が援助付き雇用への行程を快適に進み始めている、すなわち、雇用に組み込まれ次第、ワークチョイス提供者からの短期的支援は終了する。92 項の表を参照のこと。

105. 全ての現行 AtW 規定は、雇用主／提供者の購入及び経費負担を含み、顧客がワークチョイス援助付き雇用を 6 週間以上利用している場合に適用される。雇用主又はワークチョイス提供者のいずれかは、AtW 費用に寄与する場合もあるが、雇用主及びワークチョイス提供者が合意する必要がある。

ワークチョイスの終了

106. 顧客がワークチョイスプログラムを終了し、援助なしの雇用に参加する準備ができ次第、提供者は通常の AtW プロセスを説明し、適切な電話番号を提供する。

107. 提供者はまた、専門家顧問チームにその参加者がワークチョイスをやめることを連絡する必要がある。それは、専門家顧問チームは顧客が既に AtW 支援を受けている場合、顧客が AtW の通常の審査プロセスに表示されるよう記録を訂正する必要があるためである。

追加のジョブコーチング支援

108. この種の支援は、支援を受けているか又は援助付き雇用に組み込むためのワークチョイス参加者は利用することができないが、ワークチョイス

をやめて援助なしの雇用へ挑戦するものを助けるために利用することはできる。

109. これらの顧客はワークチョイスに参加中いかなる AtW 支援も受けていないことがあるため、AtW の業務支援部門(OSU)により特定されることが重要である。これらの申請者は、迅速に処理されなければならず、可能な場合には同一のジョブコーチを継続して用いるべきである。提供者は、援助なしの雇用が開始される日付が分かり次第すぐに、参加者に通常の AtW プロセスへの注意を喚起することにより、連結した移行を確保するよう要請されている。

レンプロイはワークチョイスに酷似

110. レンプロイ(Remploy)は、ワークチョイスの契約パッケージ範囲のほとんどにおいて、ワークチョイス条項と酷似しているため、89 項から 109 項はレンプロイに適用される。

保護工場／事業

111. 保護工場／事業(Supported Factories/businesses)で就労している申請者は、建物及び設備改修又は数種のサポートワーカー支援に対する適格性を有しない。

112. 時々保護工場／事業で就労している者は、ワークチョイスから発展しているという視点で、別の雇用主との職業実習を受ける。この場合、建物及び設備改修が検討されるが、その配置の期間が考慮されなければならない。注：申請者が 6 週間以上ワークチョイスの援助付き雇用を行っている場合は、経費負担が適用される。

トラヴェル・トゥ・ワーク

113. レンプロイがトラヴェル・トゥ・ワーク費用を負担する地域もある。これらの支払いは、通常の公共交通費に加えられることとし、また合計額は給与を計算する際に合計交通費から差し引く。

盲目在宅勤務者計画（Blind Homeworkers Scheme）

114. 盲目在宅勤務者計画（BHS）に基づいて就労している申請者は、建物及び設備改修又はサポートワーカーの支援のいくつかの形態に申し込む資格を有しない。

115. BHS を通じた調整には、別の資本予算が利用可能である。

116. 全ての他の AtW 要素業務における支援は、通常の適格性条件に従い利用可能である場合がある。

117. 支援を開始する前に、常に雇用の証拠を確認すること。

注：地方自治体の中には、申請者が 65 歳に達すると支援を打ち切るものもある。

訓練及び継続教育

118. AtW は以下については利用できない。

- 申請者が給付又は訓練手当を受け続ける場合の、技能育成／職業訓練／成人向け職業教育プログラム(Skills Build / Training for Work / Work Based Learning for Adults programmes)、
- 申請者が給付又は訓練手当を受け続ける場合の技能向上訓練(training for skill enhancement)、
- 学生の教育。

119. AtW は以下については利用できる。

- 個人が有給雇用に就いている場合の、技能育成／職業訓練／成人向け職業教育プログラム、
- 申請者の雇用が続いており、技能開発、キャリア向上、又は他の従業員の参加が見込まれるような訓練を含む申請者の仕事に関連した訓練、
- 訓練又は学習が申請者の労働に関連しかつ雇用が継続しているという条件で、大学に通うための研修休暇又は学習のための休暇。

120. 全ての場合において、雇用主が訓練コースのために通常提供する支援を定めなければならない。これらは追加費用ではなく、AtW は支援することはできない。

仕事関連の訓練

121. 2010 年平等法は、雇用主及びサービス提供者の両者に合理的調整を行う義務を課している。AtW は、経済的制約が原因で「非合理的」であるとみなされるものは何でも支援することができる。例えば、視覚障害のある従業員が訓練コースに送られる。その者には拡大プリントが必要であることを訓練提供者に確認するのは、雇用主の義務である。これらを提供することもサービス提供者の責任だが、これにかかるであろう追加費用について雇用主と合意する場合もあるだろう。これは、合理的調整とみなされる。

122. しかし、小規模雇用主のために就労する者がコースに参加し、極めて高額な手話(BSL)支援が必要であれば、これは経済的理由により雇用主及びサービス提供者の両者にとって非合理的となる。これは、AtW が支援**できる**種類のシナリオである。

新任者訓練

123. AtW は、求職プロセスの一部として短期間の有給の新任者訓練(induction training)を検討することがある。

124. 支援は、新任者訓練期間の長さに限定されなければならず、また申請者が就職すると見直しされなければならない。

余剰人員訓練

125. 従業員が余剰人員とみなされた場合、雇用主のなかには退職前に訓練コースを持ちかけるものもある。

126. こういったコース参加の追加支援は、訓練期間中は有給の雇用を継続するという条件付きで承認される。

試用取引及び企業リハーサル

127. 4 月 6 日より、ニューディール規定に基づいて試用取引（Test Trading）又は企業リハーサル（Enterprise Rehearsal）を行う顧客は、ジョブセンタープラス訓練を行っていると分類されるため、通常の訓練規定が適用される。

128. 援助は、給付を受けるままの許可労働と同様に提供される。

見習い制度

129. 見習い制度(apprenticeships)を利用している者は、給与を受け取り、雇用契約を有しているため AtW 支援を申請することができる。全国最低賃金率は、見習い制度を利用する人々には適用されない。

130. もし見習い(apprentice)が、適任となり同一の雇用主に雇用されるのであれば、経費負担状態は、見習い制度の開始より 3 年間の AtW 期間全体にわたり変更されない。

欧州社会基金プログラム

131. AtW は、欧州社会基金（ESF）雇用契約は全費用をカバーしないため、ESF プログラムを受ける顧客は承認することができない。

ボランティア活動

132. AtW はボランティア活動を行う人々は支援することができない。

現物払い

133. AtW 支援は、顧客が少なくとも全国最低賃金を支払われていなければ与えられない。現物払いは、全国最低賃金(NMW)に対する寄与分として計算されない。しかし、宿泊施設は例外である。もし宿泊施設が提供されるならば、NMW へ週最大£31.57 を計算することができる。

地方議員及び公選役職者

134. 議員は、1998 年全国最低賃金法において労働者とは定義されないため、全国最低賃金要件を満たす必要はない。

135. 2007 年以降スコットランドにおいて公選役職者に選出された議員は、手当ではなく給与を支払われており、全国最低賃金(NMW)要件を除く他の全ての適格性条件を満たすという条件で、AtW を請求することができる。

136. イングランド及びウェールズでは、出張費及び食事手当のみ弁償を受けた議員は、引き続きボランティア活動者(voluntary worker)として扱われ、AtW への適格性を有しない。

137. 議員がこの額以上の手当を受け取った場合は、AtW において、雇用されていると扱われ、全国最低賃金要件を除く他の適格性条件を満たすという条件で AtW 支援に適格となる場合がある。

138. 他の選出された役職者、例えば手当及び費用が支払われる法廷関係者、政党で働く者、ボランティア団体、クラブは、通常有給雇用状態であるとはみなされない。

139. 英国歳入関税庁は、生活費及び他の同類の支払いがなされ、税／国民保険料を集めても、これらが任務を遂行するために要する費用の弁償として支払われている場合は有給雇用としては扱われないことを確認している。

140. 他の職務で利用される AtW 備品を供給された地方議員及びその他のボランティアは、備品の所有者（雇用主）が合意するという条件で、この備品をその議会又はボランティアの任務で利用することができる。

保険

141. 備品の所有者は、備品がボランティア活動に利用されるに当たり適切な保険があることを確認することとする。もし追加の保険カバーが必要であれば、保険をかけることは顧客の責任である。顧客は、保険費用をカバーするために「ボランティア」雇用主からの経済的援助を求めることとする。AtW アドバイザーは、必要であれば顧客がボランティア雇用主と交渉するのを援助することができる。

申請

申請

AtW への適格性は確認済みか？ No → 適格性の確認
↓ Yes
顧客は今申請を希望しているか？ No → 延長
↓ Yes
DiSC3 申請書スクリーンの記入、及び証拠が必要であることを顧客に伝える
↓ Yes
AtW1 を作成し確認、書名及び必要な証拠のため顧客に送
↓
20 営業日以内に証明済み AtW1 を受領 No → 申請は続行不可として扱う
↓ Yes
AtW1 は署名済みで全て記入されているか？ No → AtW1 を顧客へ返送
↓ Yes
顧客から提供された追加情報を DiSC3 に更新
↓
必要な証拠 は全て提供されているか No → 顧客に連絡し 欠けている証拠 を求める
↓ Yes
AtW1 が署名され受領された日付を DiSC3 に更新。
↓
顧客の申請を評価する

適格性の確認

142. 詳細は本ガイドの適格性を参照。DiSC3 システムは、適格性テストに対応している。詳細については、ユーザーガイド第 2 章 DiSC3 を参照。

遡及適用

143. AtW への全申請は事前に行わなければならない。

144. 遡及適用は、ジョブセンタープラスによる誤った指図があったと思われる理由がある場合のみ検討される。

保留された申請

145. 顧客は、申請を決める前に、AtW 支援への申請適格性を有するかを確認することができる。顧

客が支援の申請を希望する場合は、私達に再度連絡するようアドバイスする。顧客の適格性については、申請の際に審査することを伝える。

146. 顧客がこちらに再度連絡をした場合、DiSC3 の情報を審査し、顧客に状況に変化があったか尋ねる。もし変化があった場合は、AtW1 申請様式を処理する前に DiSC3 を更新すること。

交換品の申請

147. もとの品の紛失による交換品の申請は、新たな申請と全く同じ方法で扱われることとする。怠慢といった紛失に関わる状況、又は費用負担を評価する際紛失は回避できたか否かについて考慮することとする。交換は、紛失した品（品々）に保険が掛けられていない場合のみ検討される。

AtW1 申請様式

148. AtW1 様式は、DiSC3 システムを用いてオンラインで記入される。詳細情報は、第 2 章 DiSC3 ユーザーガイドを参照。顧客は、民族的背景を聞かれなければならず、その返答は DiSC に記録される。情報は初期の適格性の審査中に記録されなければならない。それは申請プロセスの後期には、関係分野はほとんどのユーザーが確認できなくなるからである。その情報は、全ての民族グループが平等に利用できることを AtW が確認できるよう必要である。

AtW1 申請様式の作成

149. DiSC3 申請書スクリーンに民族及び主要健康状態を含む関連情報を記入すると、記録を保存し AtW1 申請様式をプリントアウトすることができる。AtW1 は、情報が正しいか確認のため、また適当であれば情報を追加するため顧客に送られる。

150. 顧客又はその代理人は、AtW1 の情報が正しいか確認しなければならない。もし詳細が正しければ、顧客はそれに署名し、担当の AtW 業務支援部門へ返送する。もし AtW1 の情報が正しくなければ、担当 AtW 業務支援部門へ返送する前に、顧客はそれを訂正し、その訂正に署名することとする。

151. 申請様式には顧客の署名が必要である。顧客が別の形式での意思伝達を希望した場合は、これはプリントされた AtW1 に加え提供されることとする。別の形式での様式の注文方法は、労働年金省(DWP)の経済及び商業のイントラネットサイトに掲載されている。

152. ジョブセンタープラス 評価者ではない者への関連顧客の身元保証を含む、AtW1 における顧客の申立ては、その申立てに署名することにより、顧客は AtW 支援を申請し、独立した評価者へ関連情報を送ることを許可する。

顧客から返却された申請書

153. 顧客が AtW1 を返却する際は、署名されていることを確認する。全ての項目をチェックし、顧客により訂正された、又は追加情報が提供されたものを特定し、正しい情報を表示するため DiSC3 記録を更新する。もし顧客が AtW1 申請書に署名していなければ、その顧客へ様式を返却する。顧客に連絡し、AtW は顧客により AtW1 が署名され、それを業務支援部門が受領するまで支援の提供ができないことを伝える。

154. 申請者は、EM1 様式も返却すること。DiSC3 は、顧客の民族グループ情報について更新されなければならない。

155. もし顧客が EM1 様式を返却していない、又は未記入で返却したのであれば、これを「答えたくない」として記録する。EM1 未完成の申請は、通常どおりに処理されることとする。

証拠

156. 通常、AtW の適格性評価のために医学的証拠を得る必要はない。しかし、その申請がトラヴェル・トゥ・ワーク要素業務における支援への申請である場合は、その限りではない。

157. 初期の連絡段階で、顧客は顧客の持つ関連証拠を提供するよう要請されることがある。顧客が証拠の提供に合意することを確認すること。AtW アドバイザーは、その証拠が適格性の確認に十分であるか決定する。

証拠の欠如

158. もし顧客が証拠の提供を要請されたが、AtW1 様式とともに受け取っていなければ、その顧客に連絡し要件について話し合うこと。

- もし顧客が証拠の送付を忘れていれば、至急送るように要請する。
- もし顧客が証拠を有しない、又は証拠の必要性に異議を唱えるのであれば、アドバイザーが適格性を審査し、独立した評価を要請する可能性があることを伝える。

159. 全ての場合において、ケースファイル及び行動のまとめの DiSC3 が必要であることに注意する。

続行されない申請

160. もし顧客に AtW1 が発行されて 20 営業日以内に記入済みの AtW1 を返却していなければ、当該ケースは DiSC3 に「続行されず」として記録することとする。

161. もし顧客が申請を続行しない旨を伝える連絡をしてきた場合にも、続行されずとして記録することが適当である。もし雇用主が AtW 支援は必要ないと決定した場合でも、それが評価費用が発生する前であれば、続行されずとして記録することができる。

要素業務

要素業務

162. 顧客の支援ニーズを評価する前に、AtW の含む多数の要素業務(element)について彼らが理解していることを確かめる。以下の項は、各 AtW 要素業務の目的及び範囲についての簡単な説明である。各要素業務の規定に関するより詳細な手引きは、個々の評価セクションで説明されている。それぞれ簡単な説明の終わりには、詳細な評価手引きへのリンクがある。

- 面接における意思伝達支援
- トラヴェル・トゥ・ワーク
- サポートワーカー

- 建物及び設備改修
- 特別補助機器
- 出張を含むその他

面接における意思伝達支援

163. 面接における意思伝達支援（CSI）は、顧客が理解し意思を伝えることに困難を経験するであろう場合に、就職面接(job interview)を受けるのに通訳を雇う又はコミュニケーターを同伴する費用を援助する。

164. 本要素業務は、主に聴覚障害のある顧客に利用されるが、意思伝達能力に影響する障害のある者であれば誰でも利用することができる。

165. CSI は、新たな雇用主との新たな仕事及び内部昇格を含む、全ての面接に利用することができる。欠員がジョブセンタープラスに通知されているか否かにかかわらず、支援を利用することができる。

166. CSI は以下には利用することができない。
- 新任研修(induction)及び勤務評価といった仕事上の意思伝達支援。これらのケースについてはサポートワーカーの章を参照。
- 障害者雇用アドバイザー又は他のジョブセンタープラスのスタッフとの面接に参加する顧客の支援
- 他のジョブセンタープラス・プログラムに参加する人々の支援。

167. CSI 支援の利用の仕方についての詳細は、CSI セクションの評価を参照。

トラヴェル・トゥ・ワーク

168. トラヴェル・トゥ・ワーク(Travel to Work)は、障害のために出勤又は退勤で発生する追加費用を負う障害者に、短期間及び長期間の経済的支援を行う。この要素業務(element)は、タクシー又は車両の改造の合意された割合を返金するのに用いられる。

169. トラヴェル・トゥ・ワークの費用は、ワークトライアル中の顧客にはジョブセンタープラスから支払われるのでここからは支払われない。

170. 顧客は、労働以外で社会的又は家庭的利益(domestic benefit)を与える車両の改造又は車両の購入にかかる費用に貢献することが望まれる。

171. 交通費には、他の要素業務／プログラムにおいてカバーされるものもある。
- 勤務時間内の移動は、その他でカバーされる
- マイル運賃以外の移動費の身内又は友人への支払いは、サポートワーカー要素業務でカバーされる
- 具体的に労働用に特殊化された車両の購入、例えばトラクターは、特別補助機器(Special Aids and Equipment)において処理されることとする
- Motability[訳注 3)]を通して購入又は貸与された車両の改造には特別協定を適用する

  訳注 3) Motability とは、障害者に自動車や電動車椅子などを提供するために 1977 年に設立された慈善団体
- AtW は、援助可能な障害者が面接運賃支給制度(The Fares to Interview Scheme)で面接するための運賃には寄与しない。事業運営ガイド A by Z を参照。

172. トラヴェル・トゥ・ワーク要素業務の詳細情報は、トラヴェル・トゥ・ワークの評価の節を参照。

サポートワーカー

173. AtW のサポートワーカー（SW）要素業務は、職場に SW を提供する費用全額をカバーする経済支援を提供し、また顧客の職場への往復を介助する SW への支払いにも用いることができる。

174. 全てのケースにおいて、援助は顧客が仕事をするのを助けるために提供され、SW は顧客の仕事をしたり、障害者の代わりになるべきではない。唯一の例外は、我々が就労補助(Job Aide)SW を提供している場合で、その場合は SW の援助は顧客の仕事の 20%に限定されることとする。

175. SW には、その場限り又は短期間で又はより日常的に必要とされるような様々な種類の援助を提供できる多数の様々な SW がいる。

176. AtW の顧客は、支援要件をカバーするために 1 種類以上のサポートワーカーが必要なことがある。以下のリストは、AtW の顧客に提供される典型的なサポートワーカーのリストである。
- 英国手話（BSL）通訳
- 介護者(Carer)
- カウンセラー(Counsellor)
- 運転手(Driver)
- 作業補助者(Job-Aide)
- ジョブコーチ(Job Coach)
- 口話通訳(Lip Speaker)
- 記録者(Note Taker)
- 速記タイピスト(Palantypist)
- 個人向け朗読者(Personal Reader)
- 通勤介助者(Travel Buddy)

177. サポートワーカーの種類及びサポートワーカーの雇い方の詳細は、サポートワーカーの節を参照。

建物及び設備改修

178. 建物及び設備改修（Adaptations to Premises and Equipment, APE）は、雇用主又は自営業者が障害のある従業員を雇用できるよう、又はその雇用を継続できるよう、建物又は設備を改修する追加費用の支払いを援助する。

179. 改修は、エレベーターの車椅子用の坂の設置、ドアの増幅、障害者用トイレ又は設備、パソコンのアップグレード又は他の備品などの、多くの形態を取る。

180. APE は既存の備品の強化に適用され、全面的に新しい備品が必要な場合には特別補助機器の要素業務に基づいて獲得される。

181. APE に関する詳細情報は、APE 評価の節を参照。

特別補助機器

182. 特別補助機器(Special Aids and Equipment)（SAE）は、雇用目的のために特別な補助機器が必要な内勤の障害者に、その提供を助けるものである。

183. 特別補助は、障害を持たない者が同じ仕事を行うのに必要ないが、障害者が必要な仕事をするのに必要な物品である。

184. 機器は、ほとんどの人には必要ないが、顧客が仕事をする際に必要な道具である。
185. もし提供される備品が、使用する前に物質的に接続又は現存の備品に接続されていなければならないのであれば、SAE ではなく備品の改修である。
186. SAE に関するより詳細な情報は、SAE 評価の節を参照。

その他

187. AtW のその他のカテゴリーは、以下の記録のみに使用されることとする。
- AtW 要素業務では分類できない短期又は単発支援
- 障害のための通勤費の追加

188. 少数の申請は最初のカテゴリーに分類されることもある。かかる費用は他の AtW 要素業務に関連するか否かを検討することとする。例えば、建物への改修についての相談費用は、APE 要素業務のもとに記録されるべきである。就職面接でのコミュニケーター又は通訳は CSI に分類される。
189. 交通費に関しては、勤務時間内に発生したもののみをその他に使用する。
190. その他の要素業務に関するより詳細な情報は、その他の節を参照。

評価

評価

顧客の障害又は健康状態が、勤務先への通勤に影響することは明らかか？ ↓ Yes	No →	障害の影響評価を依頼
顧客、雇用主及びアドバイザーは支援の必要性に合意しているか ↓ Yes	No →	独立評価を検討
顧客は面接での意思伝達支援が必要か ↓ No	Yes →	面接における意思伝達支援に申し込み
顧客は移動に手助けが必要か ↓	Yes →	勤務時間内の移動の支援 ↓ No トラヴェル・トゥ・ワーク 支援に申し込み
顧客はサポートワーカーが必要か ↓	Yes →	サポートワーカーを申請
顧客は建物及び／又は設備の改修が必要か ↓	Yes →	建物又は設備改修の支援に申し込み
顧客は特別補助及び／又は機器は必要か ↓	Yes →	特別補助機器に申し込み
顧客はその他の支援が必要か ↓	Yes →	その他に申し込み
顧客、雇用主及びアドバイザーは提供される支援に合意しているか？ ↓ Yes	No →	代替案を検討し顧客及び雇用主と効果的な解決法について合意する ↓
確定要件について事業効果検討書への記入を完了させる	←	支援に合意

障害の影響評価

191. 顧客のなかには、自身の状況が彼らができる又はするであろう仕事にどのような影響を与えるか分からない者がいる場合がある。これらの顧客には、障害の影響の客観的分析を行うよう専門家による評価を手配することとする。評価の目的は彼らが仕事を行う方法への障害の影響を特定するためであり、障害又はその原因を特定するものではない。
192. AtW の資金は、障害又は健康状況の診断には使用してはならない。

労働心理学者

193. ジョブセンタープラスの労働心理学者(Work Psychologist)は、以下の目的で、AtW アドバイザーを支援するためのケース会議サービスを提供する
- 複雑な顧客ニーズの分析を助けるため
- 要件及び外部評価の範囲を明確にするための手がかりを提供するため

194. ケース会議サービスについての背景情報は、こちらで入手することができる。

独立評価

195. 申請者の障害の影響は健常者が仕事を行った場合以上の追加費用をもたらすかどうかの決定に際して、申請者と不一致又は困難があった場合は、アドバイザーは独立評価を要請することができる。
196. 各 AtW 要素業務は、それぞれ異なる種類の評価が必要となる。
197. 面接における意思伝達支援（CSI）の援助の実施に迅速な回答が必要だという意味は、ニーズを独立して評価する時間はないということである。
198. 医学的意見は、利用可能な移動手段の適切性が問題である場合、トラヴェル・トゥ・ワークの事例にとって役立つことがある。医学的意見の要請は、別表 2 の医学的要請様式を使用しなければならない。
199. 他の専門家評価には以下のものがある。
- 技術—建物又は設備改修向け
- 人間工学—デスク、椅子、キーボード
- 機能障害仕様—第三セクター組織は、特別補助機器及び建物改修についての専門知識を提供する。
- 製品仕様—特別補助機器の供給者及び製造者は、製品の使い方についての専門知識を提供し、顧客に試用期間を手配することもできる場合がある。

これは包括的リストではなく、アドバイザーはその分野の専門家の種類及び範囲について習熟すること。

200. 専門家評価費用は、一般的な AtW 予算に見合うものである。外部評価又はコンサルタント費用は、適用される要素業務において出費として記録され、経費負担とはならない。
201. 評価が行われる際に適当な要素業務が特定できなければ、かかる費用はその他に記録すること。

202. 受けたアドバイスは全て、証明資料を添えて、顧客のケースファイルに明記することとする。
203. 取られた行動も全て、決裁及び会計検査の目的のため補強証拠として記録しなければならない。また添付された技術的報告も同様である。

その他

204. その他要素業務は、コンサルタント費用がAtW 支援の単一要素業務に対して申し込める場合には、それらの費用には利用することができない。例えば、
- 何時間サポートワーカーの提供が必要か決定するためのタスク分析のためのコンサルタント費用は、サポートワーカー要素業務に分類されることとする
- どの特別補助が必要か決めるための費用は、SAE 要素業務に分類される。

205. 複数要素業務の支援が特定される結果となる、何が必要か決定するための費用は、その他に分類することとする。

代替案の検討

206. ひとつ以上の効果的な解決法が特定された場合は、それらは各代替案の良い点と悪い点を添えて事業効果検討書（AtW2）に記録することとする。
207. アドバイザーは、顧客及び雇用主と、顧客の雇用関連ニーズを完全に満たす最も費用効果的な解決法を特定するという目的について、選択肢を話し合うこととする。
208. もし顧客又は雇用主が顧客のニーズを満たすがより高額な代案を使用するという選択肢を希望する場合は、負担分(contribution)について交渉する際にこれを考慮する。雇用主及び顧客に、AtW の負担分は顧客の雇用関連ニーズを完全に満たす最も安価な選択肢の費用に基づくことを説明する。例えば、あるサービスについて 3 つの見積りを受け取った場合、もし顧客が最も安価な見積りを使用しないと決めたのであれば、AtW は顧客のニーズを満たす最も安価な見積りの費用に基づく合意費用しか支払わない。

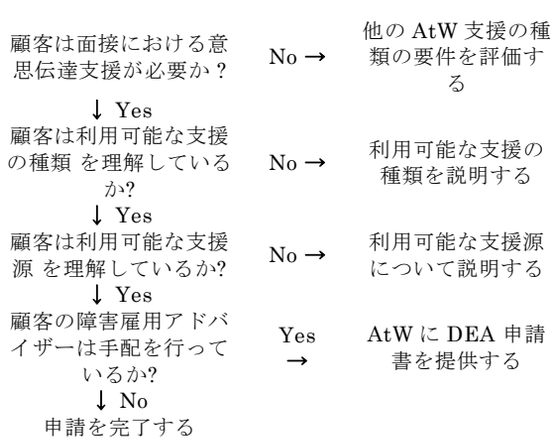
車両購入

209. 通常の状況においては、AtW は車両の購入には資金提供はしない。車両の購入が最も費用効果的な選択肢であると考えられる場合には、例外である。
210. 例外が適用されるか検討する前に、まず顧客の支援に資金を提供するための AtW の正しい要素業務を特定すること。車両が業務用備品なのか又は通勤手段なのかにより、異なる規定及び判断が適用される。
211. タクシー運転手用のタクシー、農業従事者のトラクター、又は運送業者のトラックといった車両は、これらの職業にとって標準的な業務用備品である。AtW は標準的な備品は購入しないが、APE 要素業務を用いた顧客の車両の改造には資金提供する場合がある。これは APE の支給に関する手引きに従わなければならない。
212. 例外的状況において、AtW は、例えば標準的な万能四輪車(quad bike)の代わりの「電動トラクター」(mule)というように、標準的な車両が利用できない場合に、非標準的な車両の購入に資金提供する場合がある。資金提供は、標準車両と特殊車両の差額に、事業及び社会給付金を差し引いた額に制限される。資金提供には SAE 要素業務を用い、全ての標準 SAE ガイダンスを適用する。
213. トラヴェル・トゥ・ワーク（Travel to Work）と勤務中移動（Travel within Work）は、全く別の AtW 要素業務である。
214. これらの要素業務には、以下の決定の仕方について詳細な手引きがある。
- 顧客の追加費用
- 最も費用効果的な解決方法。

215. AtW 手引書のトラヴェル・トゥ・ワーク実費の節のサブセクション「車両の購入」は、車両の購入が顧客の通勤ニーズに対する最も費用効果的な解決法である場合の状況が説明されている。
216. 別表 7 は、AtW のトラヴェル・トゥ・ワーク資金提供が、顧客が通勤できるよう顧客自身の車両への改造に用いられる場合の状況について説明している。

<u>面接における意思伝達支援</u>

面接における意思伝達支援



面接における意思伝達支援

217. 面接における意思伝達支援（Communication Support at Interview）（CSI）は、顧客が理解するのに困難が伴ったり、又は理解してもらうのに困難に直面する場合、就職面接に顧客とともに参加する通訳又はコミュニケーターを雇用する費用を援助する。
218. この要素業務は、主に聴覚障害を持つ顧客に用いられるが、意思伝達能力に影響する障害のある者は誰でも利用可能である。
219. CSI は、新たな雇用主との面接及び内部昇進面接を含む、全ての面接に利用することができる。ジョブセンタープラスに通知がいっているか否かにかかわらず、援助を利用することができる。
220. CSI は以下には利用することができない。
- 新任研修(induction)及び勤務評価といった仕事上の意思伝達支援。この場合はサポートワーカーを検討すること

- 障害者雇用アドバイザー又はその他のジョブセンタープラスのスタッフとの面接に参加する顧客への支援
- 他のジョブセンタープラス・プログラムに参加する人々への支援。

支援の種類

221. 通訳又はコミュニケーターは、顧客が理解する形式で通訳するために雇用されることとする。例えば、英国手話又は口話(lipspeaking)である。

222. 他の種類の意思伝達支援、例えば弁護(Advocacy)は、学習障害又は精神衛生問題を抱える人々に提供される。

223. 承認されるのは、概して最大 2 時間までの支援である。より長時間の面接は、例外的な状況で承認されることがある。例えば、面接の一部が適性試験又は職業試験である場合である。これらの場合、雇用主に面接の詳細を確認するよう要請することとする。

224. 顧客が面接における意思伝達支援を通した支援を受けられる面接数に制限はない。しかし、金額に見合う価値を確保するため、もし顧客が雇用に結びつかない面接を繰り返しているのであれば、支援が必要か否か検討することとする。例えば、障害者雇用アドバイザーに照会する。

意思伝達支援の情報源

225. 以下の組織は、地元で利用できる手話又は口話の支援に関する情報を提供している。

スコットランド手話通訳協会,
Baltic Chambers, Suite 317-319
50 Wellington Street
Glasgow G2 6HJ
電話番号 0141 202 0791
文字電話 0141 202 0790
http://www.sasli.org.uk/

スコットランドろうあ連盟(Scottish Deaf Association)
Suite 222, The Pentagon
36 Washington Street
Glasgow, G3 8AZ
Email: scotland@signcommunity.org.uk
ビデオ電話 IP: Glasgow.bda.bslphone.com
IP: 81.158.182.123
文字電話: 0141 248 5567
電話: 0141 248 5554
Fax: 0141 248 5565

イングランド・ウェールズ・北アイルランド手話通訳協会（Association of Sign Language Interpreters for England, Wales and Northern Ireland）
Fortuna House, South Fifth Street
Milton Keynes
MK9 2EU
電話 0871 474 0522
文字電話 18001 0871 474 0522
Fax 01908 325259
http://www.asli.org.uk/

英国北部ろうあ連盟（British Deaf Association North）
13 Wilson Patten Street
Warrington,
Cheshire, WA1 1PG
Email: north@signcommunity.org.uk
ビデオ電話 IP: 81.6.233.219
文字電話: 01925 652529
電話: 01925 652520
Fax: 01925 652526

英国中部ろうあ連盟（British Deaf Association Midlands）
10th Floor, Coventry Point
Market Way
Coventry, CV1 1EA
Email: midlands@signcommunity.org.uk
ビデオ電話 IP: 84.12.97.143
文字電話: 02476 550393
電話: 02476 550936
Fax: 02476 221541

英国ろうあ連盟（British Deaf Association）
London and South East
69 Wilson Street
London, EC2A 2BB
Email: london@signcommunity.org.uk
ビデオ電話 IP: 81.138.165.105
文字電話: 020 7588 3529
電話: 020 7588 3520
Fax: 020 7588 3527

口話通訳協会（Association of Lipspeakers）
ALS Information Office
5 Furlong Close
Upper Tean
Stoke on Trent
Staffordshire
ST10 4LB
電話: 01538 722482
Email: information@lipspeaking.co.uk
http://www.lipspeaking.co.uk/

SIGNATURE
Durham University Science Park
Block 4
Stockton Road
Durham
DH1 3UZ
電話: 0191 383 1155
Email: durham@SIGNATURE.org.uk
http://www.signature.org.uk/

弁護

226. Mencap は、イングランド及びウェールズにおいて学習障害又は精神衛生問題を抱える人々の弁護についてのアドバイスを提供する。

England - The Learning Disability Helpline
電話: 0808 808 1111
Email: helpline@mencap.org.uk
文字電話: 0808 808 8181

Wales Learning Disability Helpline / Llinell Gymorth Anabledd Dysgu Cymru
Telephone: 0808 8000 300
Email: helpline.wales@mencap.org.uk

227. Scottish Independent Advocacy Alliance のウェブサイトでは、学習障害又は精神衛生問題を抱える人々がスコットランドで利用できる弁護サービスの一覧表を提供している。
－http://www.siaa.org.uk/

申請手続き

228. 意思伝達支援に対する全ての申請は、面接実施前に行われなければならない。

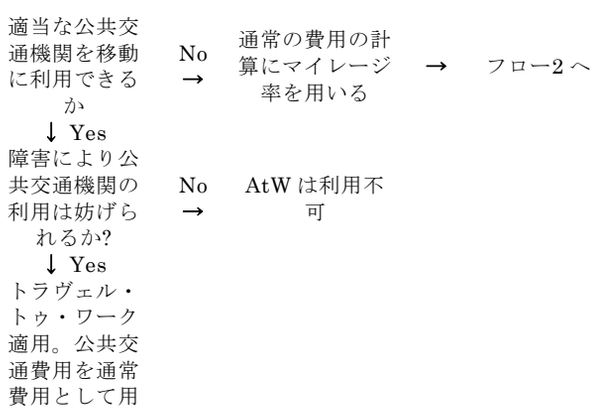
229. 面接は概して短期間の通知で行われるため、申請には迅速に対応し、顧客に申請時に決定が下されることが重要である。
230. AtW は、面接における意思伝達支援（CSI）における全費用 100%を支払う。経費分担はない。
231. もし顧客が今回 CSI の援助を申請するのが初めてであれば、AtW 申請様式 AtW1 及び、就職面接に同行する通訳又はコミュニケーターへの申請の様式 DP22IJP を記入しなければならない。
232. AtW 期間 3 年以内の全てのその後の申請は、様式 DP221JP で行うことができる。
233. アドバイザーは、以下を行わなければならない。
- Part1 に申請者及び面接詳細を記入する。これは支援が 2 時間以上である場合の理由を含む
- Part2 において支援の承認を受ける
- 可能な場合は、Part3 で通訳／コミュニケーターの詳細を記入する。これは合意した支払い率及び他の費用を含む
- Part4 で AtW マイレージ率を入力する。

障害者雇用アドバイザーを通して成された申請

234. 支援の手配には、顧客の障害者雇用アドバイザー（DEA）により成される場合もある。DEA は支援を手配する前に、AtW 業務支援部門から承認を受けなければならない。
235. これらの場合、DEA は以下を行う。
- 雇用主に連絡し、面接の実施を確認する
- AtW1 が必要か、また顧客は適格性を有するか否か、AtW 業務支援部門に確認する
- もし適格性を有するのであれば、顧客に AtW1 を受け取ったらすぐ AtW 業務支援部門に署名済みの AtW1 を返却しなければならないことを伝える
- DP221JP の Part1 及び Part2 を記入する。承認した AtW アドバイザーの氏名及び承認日を Part2 に記載する
- DEA がコミュニケーター／通訳を雇用する場合は、DP221JP の Part3 を記入する
- Part4 をコミュニケーター／通訳が記入するよう手配する
- 顧客が Part5 に署名し、様式が AtW 業務支援部門へ支払い用に渡るよう手配する。

トラヴェル・トゥ・ワーク

トラヴェル・トゥ・ワーク



トラヴェル・トゥ・ワークの通常費用

236. 全てのトラヴェル・トゥ・ワークの申請は、医学的証拠により裏付けられなければならない。
237. AtW は、顧客の障害又は健康状態の結果生じる追加費用を支払うことができる。
238. 通勤に追加費用があるか否か決定するためには、まず健康で障害のない者の通常の移動費用を決定しなければならない。
239. もし顧客が最近障害者となり、以前は運転して通勤していた場合は、通常費用は AtW のマイレージ率、1 マイル 25 ペンスを用いて計算される。この率は、適当な移動手段が利用できない場合にも適用される。
240. 他の場合は、通常費用は、顧客が適当な公共交通機関を用いた費用である。

公共交通機関の利用可能性

241. もし適当な公共交通機関が利用できないのであれば、我々は公共交通機関を通常費用として用いる顧客への費用を利用する。

適当な公共交通機関

242. もし顧客が必要なときに公共交通機関が利用できないのであれば、それは適当(suitable)ではない。
243. もし公共交通機関による移動が片道 2 時間以上かかるのであれば、それは適当ではない。アドバイザーは、移動に 2 時間以上最大 3 時間を許可するため自由裁量を行使することができる。

244. もし適当な公共交通機関が利用できそうであれば、アドバイザーは顧客にサービスの利用は困難である可能性があるか否か、親身かつ柔軟に判断することとする。

245. もし利用できる適当な公共交通機関があり、顧客がそれを利用できない明白な理由がないのであれば、アドバイザーは顧客の医師又は医療従事者のいずれかから、トラヴェル・トゥ・ワーク費用の資金提供に合意する前に、顧客が公共交通機関を利用できないという確認書を得なければならない。

246. もし適当な公共交通機関が利用でき、適切な介助又は訓練が得られれば顧客がそれを利用する場合は、サポートワーカーの提供が顧客の移動ニーズを満たす最も費用効果的方法であるか否か検討する。

顧客への費用

247. 適当な公共交通機関が利用可能な場合、もし顧客が割引運賃又は無料での利用資格があれば、顧客への費用は割引運賃、又は無料である。もしシーズンチケットが利用可能で、もしそれが移動費を減額するのであれば顧客はそれを利用するだろうと推測することとする。

自家輸送

248. もし適当な公共交通機関が移動の全行程又は一部に利用できず、非障害者に徒歩を求めないのであれば、自家輸送費用は通常費用である。

249. AtW では、自家輸送費用は 1 マイル 25 ペンスである。

顧客の車両の改造

250. 障害のある顧客で車を運転して通勤する者は、彼らがその利用を継続できるよう、車両の改造費用を受け取ることができる。

251. 顧客が障害者生活手当(Disability Living Allowance)の高率の移動要素(Mobility Component) を受給しているのであれば、支援は Motability 計画を通じても利用できる場合がある。顧客が Motability 計画を通じて支援されることを希望するのであれば、顧客に DLA HRMC（高率の移動要素の障害者生活手当）を受給しているか尋ねる。顧客は Motability への申請は自由に決めることができる。AtW プロセス及び Motability プロセスの関係性を示すプロセスマップは、別表 6 に掲載されている。もし顧客が Motability 支援を受けることを希望するのであれば、Motability に顧客を照会させ、Motablity より返答があるまで AtW 申請の通勤要素業務の評価を延期する。アドバイザーは、顧客が必要な AtW 支援の他の要素業務の評価を続けることとし、可能な限り迅速に支援を実施することとする。

252. Motability 計画を通じて、すでに適当な車両の提供を受けている顧客は、AtW から追加的支援を要求しないこととする。通勤に適当ではない Motability 車両、例えば電動スクーターは、顧客の通勤費用を考慮する際に検討に入れないこととする。

253. Motability に申し込まず、Motability からの適当な車両を持っていない顧客は、もしそれが最も費用効果的な解決方法であれば、車両を改造するための AtW の支援を受けることができる場合がある。

254. アドバイザーは、以下を顧客に伝える必要がある。

- AtW は費用を手助けすること
- 顧客は所有権、修理、メンテナンス、及び全ての使用コストに全責任を負うこと
- 顧客は改造実施に関する手配を行い、改造が完了した際には合意した費用を申請すること。

255. 車両の改造への申請は、以下により支援されることとする。

- 運転ニーズの評価、通常 Motability 調達センターを通じて行われる、又は
- 医学的鑑定書、例えば顧客の自動変速機又はパワーステアリングの必要性の医師のサポート。

256. 改造を行う一方、一時的な代替支援の提供を検討する。

改造に不適当な車両及び改造の代わりの購入

257. 例えば年齢により顧客の車両が改造に不適当な場合、又は例えばマニュアル変速装置のオートマティックへの交換のように改造するよりも現有車両を取り替えるほうが費用効果的である場合は、AtW は顧客の最低限のニーズを満たす車両の購入を提供する場合がある。費用効果性の原則は、顧客の社会保険料(social contribution)にかかわらず、全てのケースで考慮されなければならない。例えば、車両の購入の承認を検討した場合、長期に渡るタクシー費の支払いは到底費用効果的とはなりえない。いくつかの例は別表 7 に掲載されている。**これらの例は包括的ではなく、また全てのシナリオに適用されるわけではないことに注意する。**

リース／レンタル車両の改造

258. リース車両又は資金手当を通じて購入された車両への改造が要請された場合は、顧客は承認の前に契約条件の確認をしなければならない。通常の状況においては、車両はリース会社（又は全額が支払われるまでは金融会社）の所有物であり続ける。どの場合においても、改造の前に許可通知が必要となる。

259. リース又はレンタル車両の改造費用の評価の際は、もし適当ならばその後の改造の除去の費用も考慮に入れなければならない。これらの費用は顧客のプロフィールに含むこととする。

260. 改造を行う一方、一時的な代替支援の提供も検討すること。

サポートワーカー

261. もし車両が利用可能で、かつ顧客が適当な支援があればその車両の利用を希望する場合は、サポートワーカーの提供が顧客の通勤ニーズを満たす最も費用効果的な方法であるか否かを検討する。

一時的援助

262. 顧客のなかには、援助なしで公共交通機関を利用できるようにする移動訓練への中期的資金提供のほうが費用効果的な場合もある。顧客は、雇用された後にこの選択肢を検討するほうが歓迎される場合もある。もしそのような場合には、最初の数ヶ月はタクシー移動の費用を出し、顧客がひとりで公共交通機関を利用できるまで移動訓練に資金を出すことを目指して顧客の要件を再検討する。独立した公共交通機関の利用の社会的及び家庭的利益は、この選択肢を取るのに貢献する場合もあるが、顧客が費用を負担するための理由に用いられてはならない。
263. 時折、例えばてんかんの発作で 12 ヶ月の免許停止となるなど、一時的な援助が必要となる場合がある。
264. 支援はケース毎に検討し、定期的に再検討されることとする。
265. 顧客がてんかんを持っている場合は、12 ヶ月の支援に合意してから再検討すること。もし顧客の免許証が返却されないのであれば、支援を適切に延長する。

ワークチョイス(Work Choice)

266. トラヴェル・トゥ・ワークは、顧客が AtW への適格性を有する場合、ワークチョイスの顧客向けに検討することができる。もし唯一の適当なワークチョイス実施が通常の移動距離を越えているのであれば、通常費用は通常の移動距離相当まで減額される場合がある。
267. 全ての場合で、専門家顧問チームはワークチョイス提供者が通勤費を助成するか確認しなければならない。もし通勤が助成されるのであれば、その助成金は通常移動費に加えられなければならない。

トラヴェル・トゥ・ワークの実費

268. AtW のトラヴェル・トゥ・ワークは、通勤にかかる実費と上記で特定された通常費用の差額に資金援助する。
269. 実費は利用する交通手段によって異なる。AtW のトラヴェル・トゥ・ワークは、顧客のニーズを満たす最も費用効果的な解決方法に資金提供する。もし顧客がより高額な代替案の利用を決めたのであれば、AtW のトラヴェル・トゥ・ワークは通常費用と最も費用効果的な解決法の差額しか資金提供しない。

タクシーでの移動

270. 多くの場合、勤務先への実際の移動手段はタクシーであろう。AtW は、通勤を提供するために現地のタクシー会社とコールオフ契約(call off contract)を結んでいる場合があり、可能な場合には顧客はこれを利用することとする。もしこれ以外の場合、又は顧客の移動がタクシー会社の通常／許可営業区域外であれば、アドバイザーは選択したタクシー会社から請求された料金が合理的であることを確認することとする。

乗り合いタクシー

271. 乗り合いタクシーであれば、各 AtW 顧客はその移動にかかる公共交通機関費用／マイレージ費用を全額負担しなければならない。タクシーに乗りあう他の乗客は、その移動費の分担金を負担しなければならない。
272. 負担の合計は、タクシー運賃より差し引かれることとし、残額は AtW が支払う（この費用はタクシーに乗り合う者の間で分割し負担されることとする）。

友人、同僚又は家族の送迎

273. 友人、同僚又は親類が顧客の職場への送り迎えのために、彼らの職場へ及び職場からの移動を変更する場合は、追加マイレージ費用が顧客の移動の通常費用を上回るのであれば、トラヴェル・トゥ・ワークはその追加費用を支払うことができる。
274. 以下を計算すること。
- 運転する者の職場へ直行する通常の移動マイレージ
- 変更したルートの実際のマイレージ
- 通常マイレージを変更したルートの実際のマイレージから差し引く
- AtW マイレージ率を用いて追加マイレージ費用を計算する
- 顧客の移動の通常費から差し引く。

275. もし運転する者がルートを変更しない場合は、トラヴェル・トゥ・ワーク費用が適用される。

追加の移動

276. 友人、同僚又は身内が顧客を職場へ送り迎えするために、2 往復する場合は、以下が適用される。
- もし公共交通機関が利用可能であれば、
  - 実費は 2 往復分のマイレージ費用である
  - 通常費用は公共交通機関を用いたときの 1 往復分の費用である
- もし適当な公共交通機関が利用できなければ、
  - 実費は 2 往復分のマイレージ費用である
  - 通常費用は 1 往復分のマイレージ費用である。

車両の購入

277. 例外的状況において、車両の購入は最も費用効果的な解決方法である場合がある。AtW 支援は、車両の費用負担が Motability を介して供給された場合にのみ利用可能である。
278. 例えば、もし顧客が適当な公共交通機関を利用した 2 地点間の移動が高いマイレージであれば、その顧客は公共交通機関の利用はできないが無料での移動の資格を持つ場合に、上記が発生する場合がある。この場合は、移動の通常費用はゼロであり、もしタクシー費が年間£6000 を越えるのであれば、適当な車両の購入はより費用効果的な解決方法である場合がある。もし適当な公共交通機関が利用できず、移動の通常方法が自家用車の利用であれば、顧客の通常費用は 1 マイル 25 ペンスと計算されることに注意すること。
279. もし車両の購入が検討されているのであれば、アドバイザーは、顧客が障害者生活手当—高率の移動要素を受給していることを確認しなければならない。アドバイザーは、顧客の状況を評価し、また適当な車両を提供する可能性のある

Motability に顧客を照会させることとする。アドバイザーは、AtW 申請のトラヴェル・トゥ・ワーク要素業務の評価は、Motability から返答があるまで保留しなければならない。AtW プロセス及び Motability プロセスの関係性を示すプロセスマップは、別表 6 に掲載されている。

280. もし顧客が他の要素業務の AtW 支援を必要とするのであれば、アドバイザーはこれらの評価を継続し、支援をできる限り迅速に実施することとする。

281. 車両を購入する AtW 支援の提供の決定は、事前に AtW 上級運営マネージャーの承認を得なければならない。

仮免許運転者

282. 顧客は仮免許運転者である間も、通勤を検討することができる。

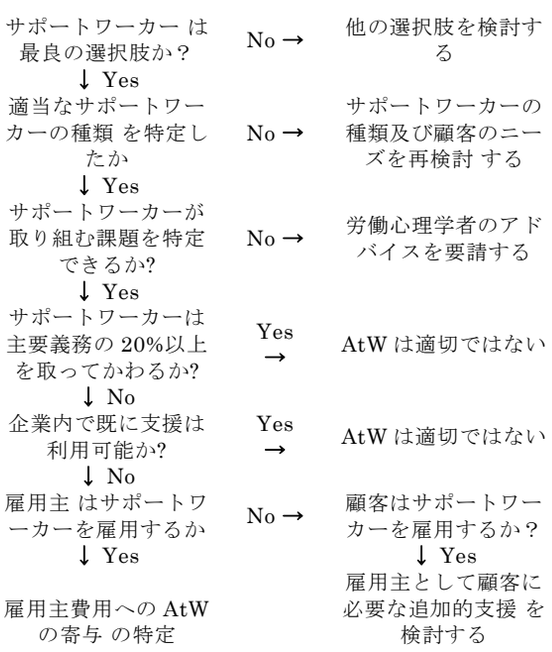
283. 運転教習費は提供されない。AtW は、仮免許運手者の車両の購入又は改造は支援することができない。

1 以上の職場のある顧客

284. アドバイザーは、費用に基づく移動の決まったパターンがあるか否か確証しなければならない。もし決まったパターンがないのであれば、各移動先への追加費用を利用可能な適当な公共交通機関に基づき計算し、既知の以前の労働形態に基づき費用の概略を示すこと。

サポートワーカー

サポートワーカー



全サポートワーカーに関する全般的考察

285. AtW のサポートワーカー（SW）要素業務は、職場に SW を提供する費用全額をカバーする経済的支援を提供する。SW はまた、顧客の職場への往復を手伝うのにも利用することができる。

286. 全ての場合において、支援は顧客が業務を行うのを手助けするために提供される。SW は障害者の仕事を行ったり、代わりになったりしてはならない。唯一の例外は、我々が作業補助 SW を提供している場合で、支援は顧客の仕事の 20%までに制限される。支援は職場での介護設備のように、直接仕事には関わらず、任務の交代はせず、また顧客が仕事を行うのに援助されているかどうかの評価は無視することができる。

287. SW が顧客の代わりに行う作業を特定し、またそれらが全て業務関連であることを確認すること。

288. サポートワーカーは、看護又は顧客が朝起きて支度をするのを助けるためなどに提供することはできない。AtW 支援は、「玄関」から始まる。すなわち、支援を受ける者が仕事に行く準備ができたときである。

289. 顧客は、少なくとも職務の主要作業の 80%を行っているか？

290. 顧客は、少なくとも職務の主要作業の 80%を実施することができるか、又は SW が顧客に代わり職務を行っているか？サポートワーカーの行動は、顧客が作業を行い完了することを可能にしているか、又はサポートワーカーが作業を完了しているか？

291. もし SW が、顧客が行うことができない主要作業を実施しているのであれば、我々はその者の職務の最大 20%の費用しか SW に支払うことができない。このルールは、例えばコミュニケーターのように、顧客が仕事を行うことができるよう SW が手助けをする場合における支援を制限するのに用いられてはならない。これを特定するのは困難な場合もあり、どのような援助が適当であるか決定するのを助けるためにフローチャートが作成されている。別表 4—サポートワーカー20%制限を参照のこと。

292. その場限り又は短期間で又はより日常的に必要とされるような様々な種類の援助を提供できる多数の様々なサポートワーカーがいる。

ニーズの評価

293. 各 SW 申請に関して、SW の提供が顧客の最低限のニーズを満たす最も適当で、費用効果的な解決法か否かを検討しなければならない。

294. 聴覚障害者への誘導ループシステム(loop induction system)といった備品、又はビデオリレーシステム（Video relay system）の利用は、意思伝達支援のための SW の提供よりも、より費用効果的な場合がある。

295. もし顧客が限られた任務において困難を抱えるのであれば、雇用主と職務の再構成について話し合うべきであり、これは SW の必要を回避するかもしれない。

296. SW を提供し援助することを決定したら、どの種類の SW が最適であるか決定すること。各種類の SW には他に何が必要となるかは、サポートワーカーの種類を参照すること。

297. もしどの程度の支援を行うべきか不明な場合は、複雑なケースに対し何の支援を実施するか特定するのを助ける労働心理学者に相談を望むことができる。

手話教師

298. 時折、手話教師として勤務する顧客が教室での意思伝達に AtW 支援を要請することがある。資格を有する全ての手話(BSL)教師は、追加支援なしで生徒に教えるスキルを有する。AtW 通訳支援は、配属初日の教師と就任日のような教室外でのミーティング及びイベントに制限されることとする。

ワークチョイス

299. 少なくとも 80%の主要作業を遂行できない顧客は、ワークチョイスのほうが適当である場合がある。アドバイザーは、地元の障害者雇用アドバイザー(DEA)の支援とともにこれを促進することとする。

300. もし顧客が現在週 16 週間以下勤務しているが、勤務時間の増加を望んでいる場合、AtW アドバイザーは現在提供しているジョブコーチ又は作業補助者が顧客の目標達成の手助けになるか否かを検討することとする。担当地域マネージャーの承認を受け、アドバイザーは通常の短期間以上に支援を延長することができる。

SW は他の従業員のニーズを置き換えるか？

301. 支援は、雇用主のニーズではなく、顧客のニーズを満たすために提供される。AtW は他のスタッフが必要な場合に雇用主がそれを雇うことを避けるのに役立つよう用いられてはならない。

例：

302. 時折、最高責任者の役割はある種の個人アシスタント又は秘書を持つことを期待されることがある。そのため、我々はファイリング又はコピー取りといった作業の実施に SW は提供しない。それは、これらの作業は通常最高責任者レベルで勤務する者の職務明細の範囲ではないからである。

雇用主に全体的利益はあるか？

303. SW が定期的に必要、又はそのニーズが常にあるが、常に必要ではない場合もあり、他の任務を引き受けることができるなら、SW は企業や職場に全体的利益(general benefit)を与えるだろうか？もし雇用主に利益があるならば、事業利益の負担額について話し合うべきである。

支援の重複はあるか？

304. もし顧客が障害者生活手当（Disability Living Allowance）又は自立生活基金（Independent Living Fund）を受けているならば、これがどのように AtW が資金提供する支援と重複する可能性があるか特定するため、さらに質問するべきである。AtW と重複があると仮定してはならず、各ケースはそれぞれのメリットに基づいて検討することとする。

305. DLA は、個人的な介護の助けが必要又は歩行困難である人々に提供される。

306. ILF は、障害者が介護施設よりも地域に居住することを選択できるようにする経済的支援を目的とする。もし顧客が ILF を受給しているならば、彼らの「社会的ケア」パッケージについて尋ね、顧客の勤務中の身の回りの世話に資金援助を続ける、又は、顧客が勤務中必要とする支援の費用に助成する可能性のある社会サービスと話し合うこととする。

Deadweight は適用されるか？

307. AtW において、雇用主がそれまで従業員に支援を提供しており、その後節約のために支援を停止した状況では援助は提供することができない。雇用主は、2010 年平等法に基づき合理的調整を行う法的義務を負っており、もし調整がすでに行われているのであれば、雇用主は単に AtW の資金援助が利用できる可能性があるからといって、それを停止することはできない。

308. もし疑問があれば、雇用主になぜ支援がかつて提供されていたのに停止されたのかについて、証拠書類を求めることとする。

309. Deadweight[訳注 4]はまた、停止された支援は以前任意で提供されていた以外に状況変化がなければ、友人、親類又は同僚によりボランティアで提供されていた支援にも適用することができる。

310. もし deadweight が適用されるならば、AtW 支援は提供しないこととする。

訳注 4) 本来は列車やトラック等の自重を意味する語であるが、ここでは本来自分が負担すべき重荷の意味で使われている。

例：

311. 技術設計教師（Technical Design Teacher）は、かつて補助教員(classroom assistant)から、仕事の一部であるパーツの持ち上げ／運搬への支援を受けていた。教師の障害のため、補助教員は教師の監督の下で備品の設置も手伝っていた。学校は、これに対し過去 12 ヶ月資金援助していたが、地方教育委員会(Local Education Auhtority, LEA)予算の見直し後、補助教員のポストに資金を出せなくなり、AtW への申請が行われた。これは純粋な deadweight であり、よって AtW の支援は提供することができない。

サポートワーカーの採用

312. 地域的なコールオフ契約が実施されている限り、SW を採用することは雇用主の責任（又は自営業者の場合は顧客の）である。

313. もしコールオフ契約が自身の地域で実施されているが、顧客又は雇用主が異なる提供者の利用を希望するのであれば、それは受け入れることが可能である。しかし AtW 支援は契約ルートを通して提供される支援の費用に制限される。

314. もし雇用主が外部から採用する必要があれば、例えば Federation of Recruitment and Employment Services (FRES)といった、認定済みの専門的組織を通して行うよう雇用主にアドバイスすることとする。他の地域アドバイス源としては、地方自治体、顧客とすでに活動しているソーシャルワーカー、又は障害者と活動している組織やクラブなどがある。

315. 資格のある通訳及び弁護士の適切な採用を支援することができる組織の詳細情報は、本ガイダンスの CSI セクションを参照。

雇用主が現従業員を通しての支援提供を希望する場合は？

316. これは支援を検討する者に対し、概して最適で最も費用効果的な解決法である場合がある。もし従業員がフルタイムの支援を提供するのに用いられれば、AtW は給与全額、国民保険料(NI)、年金、休暇及び病欠を返金することができる。しかし、我々は雇用主がどちらにしろ支払わなければならない費用には資金援助することができない。例えば、光熱費、電気代、及び他の建築費である。

317. もし従業員が、週 1 時間又は 2 時間しか支援提供をしていない又はその場限りの支援しか提供していないのであれば、その地域の該当種の支援の通常額を雇用主に返金することができる。これは、我々がプログラム資金からの金額に見合った価値の達成を確保するためである。

318. ただし、もし雇用主に時間給を支払うことを合意するのであれば、年間の概算費用が SW の給与を超えないことを確認する必要がある。もし超えるのであれば、AtW の給与経費に対する資金提供を制限することとする。

319. 雇用主が現従業員を用いて顧客を援助する場合は、予約費用を支払うことは不適当である。

例：

320. 顧客は週 25 時間の支援が必要で、雇用主は必要な支援を提供することができる適切な資格を有した従業員を雇っている。従業員の現在の給与（全費用を含む）は、年額£27,000 である。

321. この種の現行金額は、その地域で 1 時間£28 である。

322. この場合、年間の支援費用を計算する必要がある。すなわち、25（時間／週）×£28(1 時間のレート)×52（週間／年）。

323. この総額は£36,400 であり、これは SW の給与よりも大幅に高い。AtW 助成金は、£27,000 に制限することとする。

324. ただし、もし同一の顧客が週 15 時間の支援しか必要としないならば、平均レートを用いて、年間のコストは£21,840 となり、これは SW の給与以下である。よって、これは最も費用効果的な選択肢である。これが我々の支払うべき額である。

顧客又は雇用主が新従業員を SW として採用することを希望する場合は？

325. AtW は、給与全額、国民保険料、休暇及び病欠、広告費を含む支払い及び採用経費を返金することができる。

326. もし雇用主が希望すれば、AtW は給与支払い名簿に新たな従業員を加えるため、及び他の人事(HR)活動の費用をカバーするために、最大 5%までの SW の税込給与額の運営費を支払うことができる。雇用主がそれ以上の割合の額を支払わなければならなかったことの証明を提示する場合は、AtW は費用全額を返金することができる。

327. 余剰人員の解雇及び予告手当費用は支払うことができる。余剰人員の解雇又は予告手当は、顧客のプロフィールに記載しない。これらの費用はそれがもし発生した場合に記載することとする。

328. 時間数、給与額などを含む合意した支援の概要を述べる承認通知を提供する。病欠などの予期せぬ休みをカバーするために我々が支払う固定期間に合意する必要がある。もし SW 又は顧客が病気であれば、最大 4 週間までの SW への支払への合意が通常である。

329. もし顧客が SW の雇用主になることの責任を受け入れるのであれば、顧客は、その役割を適切に果たすために追加の支援が必要となる場合がある。これらの費用は、ニーズが障害に関連するものである場合、AtW を通じて承認される。初めに追加時間数に合意することとするが、評価は継続することとなる。SW に支払われる時間給の増加を通してこのニーズを満たしてはならない。

330. 給与額は、年次評価で又は支援の程度が変化する場合に見直しをすることとする。

331. 雇用上の地位を確立することを望む顧客及び SW は、地域の英国歳入関税庁（HMRC）事務所に連絡するようにアドバイスする。

332. 歳入関税庁(HMRC)は雇用主に対しヘルプラインを運営している。電話番号は 0845 60 70 143 で、ヘルプラインを介して登録した者には新雇用主パックが発行される。

333. もし顧客が雇用主を歳入関税庁(HMRC)に判断させた結果、金融負債が発生したのであれば、顧客にこの要素業務からの返金を手配することもできる。そのような場合は全て、迅速に詳細について National Tier ポリシーチームに連絡する。

334. SW 支援の提供に家族又は友人を用いる顧客は、平等に上記の判断に従うこととする。

SW が職業紹介所を通じて契約された場合は？

335. 頻繁ではなく、その場限りの要件については、これは概して最適な選択肢である。AtW は、この種の支援のコールオフ契約を有していることがあり、もし利用可能であればこれを利用することとする。

336. もし顧客又は雇用主が代わりの供給者の利用を希望するのであれば、見積りられたレートが合理的であることを確認する。全ての見積りは、全ての支援、移動費及び必要な予約費用を含む合計額でなければならない。これにより、AtW アドバイザーはどの職業紹介所(agency)がサービス全体に最も費用効果的な解決法を提供するか知ることができる。もし代わりの供給者の請求が、コールオフ契約を用いて発生するであろうものよりも非常に高額であれば、コールオフ契約を介した適切な支援の影響費用の AtW 支援を制限すること。

支払い

337. SW への支払いは、顧客が通常勤務する日及び SW の雇用契約で定められたその他の日（休暇など）にのみ行われる。アドバイザーは、SW の契約のコピーを要請し、将来の申請用に顧客のファイルに保存する。

338. SW は 1998 年 10 月に導入された労働時間規則（Working Time Regulations）に基づき、顧

客／雇用主から休暇／病欠を得ることが認められている場合に 52 週間の全ての費用を記録することとする。

339. この規則に基づき、従業員は 4 週間の休暇を認められている。これは、契約上の権利に加えられない。

340. AtW は、これらの休暇について支払いをする。それは、休暇は両者（雇用主又は顧客）が SW を雇用する必要はなく、関連性のない追加費用であるためである。

341. 具体的アドバイスは、安全衛生庁のインフォライン 0845 345 0055 又は地元の助言・斡旋・仲裁委員会（Advisory, Conciliation and Arbitration Service; ACAS）事務局で入手可能。ビジネス・企業・規制改革省は、「労働時間規則の手引き」を作成している。入手するには、0845 015 0010 に連絡する。

追加のサポートワーカー費用／移動費

342. SW の移動費は、支援の時間レート見積りに含まれることとする。これにより、支援全体で最も費用効果的な解決法に合意することが可能になる。

343. 我々が移動費を支払うと合意した現存ケースがある場合は、もし SW が移動先まで運転していったのであれば、通常の公共交通機関費又は AtW マイレージ率（1 マイル 25 ペンス）のいずれかを返金するここととする。

追加のサポートワーカー費用／顧客の海外視察

344. 海外での SW 支援の申請は、慎重に検討する必要がある。視察は、顧客の実際の業務の一部でなくてはならず、開発活動又はキャリア開発の機会であってはならない。支援が職務に関連して必要である場合は、支援を正当と認めることができる。移動又は宿泊費の申請は、我々が金額に対する価値を手に入れられるよう、綿密に調べることとする。これにかかるであろう費用の調査には、Expotel 又はインターネットでの調査を用いることができ、最も費用効果的な選択肢を手配することとする。海外で働く人々への支援は、年間 3 ヶ月に制限されることとする。

追加のサポートワーカー費用／代理人としての SW のミーティング／会議／訓練への出席

345. SW が代理人としてミーティング、会議又は訓練に出席する場合は、資金提供は適用されない。SW は顧客に支援全般を提供することに専念するため、同時にこれを行うことはできない。

追加のサポートワーカー費用／一泊での支援

346. 支援が夜通し必要な場合、例えば会議への出席は、承認費用は Expotel ホテルレートに基づくこととする。必要な移動費の弁償も考慮されることとし、通常の公共交通機関費用、又は SW が会議へ運転していく場合には AtW マイレージ率（1 マイル 25 ペンス）に制限される。ただし、SW が顧客を会議まで運転して連れていくのであれば、顧客又はその雇用主は通常の業務移動費としてこれらの費用に対応しているはずであるため、これは実際に追加費用であるか否かを検討する必要がある。

追加のサポートワーカー費用／食事手当

347. 通常の労働形態外での移動／出張で発生する追加の SW の食費は、有効な領収書を提出することを条件に返金される。費用は、現行の部門別出張／経費手引き内の同一制約事項及び規定金額に制限される。

追加のサポートワーカー費用／キャンセル料

348. 状況によっては、SW のキャンセル料が発生する場合がある。キャンセル料は必要な支援のキャンセルが不可避であるか、SW により生じたのではないか、又は雇用主の改善によるものなのか考慮され る。

例：

349. AtW の顧客は、チームミーティングに週 1 回 2 時間 SW を雇っている。その顧客は、ミーティング当日に病欠の連絡をし、SW に今日は来る必要がないことを伝える。結果として SW はキャンセル料を申請する。これは我々にとって容認することができる。ただし、もし雇用主が数日前にミーティングをキャンセルし、SW にそれを伝え忘れたのであれば、雇用主がこれに責任を負うこととし、結果として発生する費用に対応することとする。

サポートワーカーの種類

英国手話 (BSL) 通訳
介護者
カウンセラー
運転手
作業補助者
ジョブコーチ
口話通訳
記録係
速記タイピスト(Palantypist)
朗読者
通勤介助者(Travel Buddy)

英国手話（BSL）通訳

350. 手話通訳は、聴覚障害者又は難聴者のために英語から手話へ通訳ができるよう特別な訓練を受けた人々である。

351. 通訳者が到達している資格レベルは様々である。手話通訳支援が必要な顧客には、各レベルの通訳者が支援できる労働条件の種類を理解していることを確認することとする。顧客は、必要な手話スキルのレベルについて説明を受けたうえでの決定を下せなければならない。

様々な種類の任務に対する推奨されるレベルの通訳者表

SW が必要なイベント又はミーティングの種類	推奨される最低レベル		
	JTI	TI	MRSLI
チームミーティング	○		
トレーニングセッション－机上	○		
トレーニングセッション－		○	

技術			
スタッフミーティング―評価		○	
スタッフミーティング―専門分野			○
法に関するミーティング（法廷、裁判所）			○
会議―既知の議題		○	
会議―不明又は技術			○

若手訓練通訳者（Junior Trainee Interpreter, JTI）

352. NVQ レベル 3 の資格を持ち、国家登録機関 SIGNATURE に登録されている。

353. このレベルの通訳資格は、スコットランドでは存在せず、次のレベル（TI）がスコットランドの顧客のチームミーティング及び机上訓練を支援するの最低レベルである。

354. JTIs は雇用関係の環境に適任な場合もあるが、監督下で勤務することとする。

訓練通訳者（Trainee Interpreter, TI）

355. NVQ レベル 4 の資格を持ち、名の通った通訳資格を持ち完全な資格を持つ通訳者になるべく働いている。Tis は数ヶ月の勤務経験があり、国家登録機関 SIGNATURE に登録されている。

356. 訓練通訳者(Tis)は、ほとんどの雇用関連環境に適任である。

手話通訳登録メンバー（Member of the Register of Sign Language Interpreters, MRSL）

357. NVQ レベル 4 の資格を持つ、又は名の通った大学院課程修了資格を持つ。

358. MRSLs は BSL の定期的利用を数年経験しており、国家登録機関 SIGNATURE に登録されている。英語及び BSL に完全に堪能である。

359. MRSLs は、どのような雇用関連環境においても適任である。

通訳に関する全般的考察

360. 通訳者に休憩なしで 2 時間以上働くことは要求してはならず、もしイベントで連続 2 時間以上勤務する必要があれば、2 名の通訳が必要となる。

361. どのような通訳支援を実施するか合意するに当たり、多くの検討をする必要がある。

362. イベント／環境
- 顧客の実際の職務に関連するか？
- 雇用主／イベント主催者は全ての合理的調整を行っているか？
- 設定はフォーマルか、インフォーマルか？
- きちんと休憩が設けられているか？
- 「突発的なこと」又は訓練はあるか？

363. 参加者
- 1 対 1 の単純なミーティングか？
- 大勢の聴衆はいるか？
- 手話(BSL)通訳が必要となる人々が参加予定か？

364. 内容
- トピックは単純か、それとも専門知識が必要か？
- 内容はどの程度重要か？
- 通訳をより困難にするような、発言者の素早い変化はあるか？
- 誤訳があった場合は顧客又は他者への影響はあるか？

介護者

365. 介護者(carer)は、顧客が物理的障害を克服するのを手伝う者である。例えば、勤務先での移動又はトイレの使用の介助である。障害者生活手当又は介護手当といった、他と重複する手当がある場合もあるため、顧客にこの種の支援を他で受けているか確認する必要がある。

カウンセラー

366. 不安、パニック発作又は精神衛生関連の問題を抱える顧客には、適切な資格を有するカウンセラーが支援を提供し、職場での対処方法について話すのに有用である場合がある。

367. カウンセラーはまた、顧客が業務に困難を経験する場合、雇用主との交渉にも利用することができる。この支援は、顧客の自宅又は職場のどちらでも利用することができる。この種の支援はワークチョイス参加者は利用できない。

運転手

368. SW 運転手は顧客の職場への送り迎え又は勤務中の移動に利用することができる。これは、ある者が障害者を職場へ運転して連れて行くのに行程を変更したり、又は送り迎えにマイレージ運賃を支払われている友人又は身内は利用することができない。そのような人々はトラヴェル・トゥ・ワーク（TtW）業務において考慮されるためである。

369. もし顧客が継続的に SW 運転手を必要とするならば、その雇用主又は顧客に職業紹介所(recruitment agency)をあたるようアドバイスすること。

370. もし SW が往復の移動に必要であるが、帰宅して 2 時間以内に顧客を迎えに行くのが難しい場合は、「中断時間」の支払いも可能である。この支払いは、全国最低賃金率に制限されることとする。現行の全国最低賃金(NMW)率についての詳細は、歳入関税庁(HMRC)のウェブサイトの関連ページに掲載されている。

371. この種の支援は、ワークチョイスを受ける人々が利用可能である。

作業補助者

372. 顧客の業務のごく一部（最大 20%まで）を、障害のために顧客自身で行うことができないが、援助者は監督の下それを行えるのであれば、作業補助 SW を利用することができる。この種の支援はワークチョイスを受ける人々は利用できない。

ジョブコーチ

373. ジョブコーチは、仕事を始める障害のある従業員に、特別な現場支援を提供する者である。主として、ジョブコーチは従業員が仕事を探し、習得し及びそれを維持することを支援する。

374. AtW の顧客は、申請が受け入れられたときには既に仕事を見つけているか、又はワークトライアルを開始していると思われるので、AtW は職探しのコーチングには資金を提供しない。

仕事の学習

- ジョブコーチは、全ての作業を分析し、要素業務部分ごとに分解し、その仕事を行うのに必要なスキル及び知識を特定する。次にコーチは従業員に各作業の効率的、安全かつ体系立てられた方法でのやり方を見せる。必要であれば、コーチは従業員に職場環境へ溶け込めるよう、また企業精神を理解できるよう正しいソフトスキルを教えることもある。コーチは従業員の学習の必要性が完全に満たされるまで従業員のもとにとどまり、支援は安全な方法で減らされる。この種の支援は、ワークチョイス提供者は参加者を仕事にはめ込むように支援するので、ワークチョイスを受ける人々には利用することができない。

仕事の維持

- ジョブコーチは、初期は事前に合意した間隔で、その後は従業員又は雇用主からの要請があるごとにその場その場で従業員の進歩を評価する。これは、仕事又は個人的状況の変化があった場合、又は従業員の能力又は態度が懸念される場合に必要となるだろう。ジョブコーチは、個人の状況を考慮しながら、必要な支援の程度が最低限に減るまで、従業員ができるかぎり自立できるよう支援し励ますことが目的である。

375. ジョブコーチは主に学習障害のある者及び精神衛生上の問題を抱える者を支援するが、それに限定されるわけではない。ジョブコーチは、身体障害者のような他のグループの人々の支援にも用いることができる。ジョブコーチの支援を用いることのできる例は、従業員が病気又は事故の結果、仕事の仕方又は仕事を再び習得する必要がある場合である。この支援には、仕事に慣れること、仕事の習得又は再習得、対処方法及び移動訓練が含まれる。ジョブコーチの役割は非常に柔軟であるため、その職務は上記で示されたとおり包括的な職務明細に含まれるものの一部又は全てを含む場合がある。それ以外の追加の職務も、ジョブコーチの仕事を形成する場合がある。

376. ジョブコーチングの柔軟な性質を反映するため、AtW アドバイザーは実施される支援が個人のニーズに適していることを確かめなければならない。アドバイザーは、支援の第 1 週目に顧客とジョブコーチとともに、支援が定期的に必要でなくなる地点までジョブコーチ支援がどのように時間を減らしていくかを特定する行動計画を練ることが必須である。行動計画が決定したら、アドバイザーは計画どおりに支援が減っていることを確認するため、定期的に再検査する必要がある。

377. ジョブコーチングは、常に仕事の第 1 週目又は 1 ヶ月目により集中的に行われる。集中的とは、ジョブコーチが毎勤務日の全て又は一部を顧客とともに積極的に行動するということである。この集中的期間は個人のニーズにより変化するが、26 週間以上続くものではない。

378. 例外的に、26 週間以上の集中的支援を必要とする者もいる。アドバイザーは、延長により支援の時間を減らすことが可能であると考える場合に限り、さらに 13 週間まで許可することができる。例えば、ある者の私生活上の問題又は危機の結果、予想よりも仕事に落ち着くのに時間がかかったり、作業活動又はラインマネージャーが勤務第 1 週目に変わったりということである。

379. 集中的な支援期間後は、行動計画に記録のとおりジョブコーチングを徐々に減らし始めることとする。その期間は固定されておらず、個人のニーズを考慮に入れなければならないが、その目的は常に個人が適当な期間内に補助なし（すなわちジョブコーチなし）で働くようになることである。

380. もし援助が 26 週間後（もし適当な場合には 13 週間の延長後）までに、その時間を減らし始めていなければ、顧客はワークチョイスへの照会が適当と助言されるべきである。アドバイザーは、地元の障害者雇用アドバイザー(DEA)の支援とともにこれを促進することとする。

381. 顧客が補助なしで就労し始めた後であっても、さらなるジョブコーチングが必要となる場合がある。例えば、担当する業務の変更又はラインマネージャー又は仕事場の変更である。ジョブコーチング支援は、柔軟であるべきであり、また顧客は新たな申請をすることなく必要な場合にはいつでも継続支援を要請できると伝えられることとする。これらの場合、アドバイザーは、単に顧客及びジョブコーチと要請の理由、及び支援の必要な時間数及び資金援助について確認することとする。ただし、もし顧客が新たな雇用主のもとに移動した場合、又は最後に連絡があってから 3 年以上経過しているのであれば、新たに申し込む必要がある。もし追加支援への要請件数により長期的な継続支援の必要性が示されるならば、顧客はワークチョイスへの照会が適当と助言されるべきである。アドバイザーは、地元の障害者雇用アドバイザー(DEA)の支援とともにこれを促進することとする。

382. ジョブコーチは、チャリティー組織及び地方自治体を含む様々な組織に雇用されている。中には、自営業である者もいるため、アドバイザーが二重の資金援助を避けるため、適切な確認を行うことが必須である。Deadweight もまた、考慮に入れられなければならない。

383. 雇用主は現有の全従業員の中から、役割に関する適切な知識及び経験を持つジョブコーチを提供することが可能な場合もある。いくつかのケースでは、雇用主は既に仕事を維持するための支援を行ったことのあるジョブコーチを抱えていることがあり、普通このコーチが役割を継続するのを認めることは賢明である。

アドバイザーは以下を行わなければならない。

- 顧客及びコーチの両者と、初期の支援レベルについて評価及び合意する。
- 顧客、雇用主及びジョブコーチに尋ね、以前あった資金援助の流れの証拠を確認する
- Deadweight が適用されないことの確認
- 最大 26 週間の、必要であるとみられる集中的期間の設定
- 徐々に減らされるであろう支援量の仕方及び時期を明記した、3 週間の行動計画をジョブコーチと合意する。例えば、適切であれば、支援を最低限に減らすまで、最初の 2 ヶ月間

は集中的支援をフルタイムで行い、その後週ごとに支援を減らす。
- 集中的支援期間の 2／3 の時期での再検討の合意
- 行動計画の見直し、及び顧客とジョブコーチに支援の必要が徐々に減っていることを確認
- 例外的に、顧客及びジョブコーチに追加的な集中的支援のニーズが明らかに確認されていれば、最大 13 週間までの延長に合意する。
- 延長期間が経過する前に、支援が徐々に減っていることを確認するために再検討日を設定する。もし延長期間が許可された後に顧客が補助なしでは就労できないことが明らかになったのであれば、ワークチョイスに緊急確保(retention)ケースとして問い合わせること。

384. 支援のいかなる削減又は中止も、通常は顧客及びジョブコーチと合意されることとする。

385. 顧客は、状況が変化したのであればいつでも、追加の支援を要請することができる。

386. この種の支援は、援助付き雇用の中にいるワークチョイス参加者は利用することができないが、援助なしの雇用(unsupported employment)の中にいるワークチョイス参加者は利用することができる。

口話通訳

387. 口話通訳(lip speaker)は、唇の動きを読むのが容易であるよう特別に訓練された人々である。口話通訳は主に、話し手が特別な訓練を受けていない会議又はミーティングで利用される。口話通訳は、明白な唇の動きを用いることで、話し手の言ったことを声に出さずに繰り返す。この種の支援は、手話(BSL)を用いない聴覚障害のある人々向けに実施することができる。手話通訳者と同様に、もしイベントが数時間以上続くようであれば、2 名の口話通訳の提供を検討する必要がある。

記録係

388. 記録係(note taker)は、聴覚障害又は失読症(dyslexia)の顧客に職場での支援を提供する（CSI 要素業務でカバーされる面接での支援を除く）。例としては、聴覚障害のある顧客はミーティング又は会議、あるいはその両方で記録係を必要とする場合である。通常ほとんどのオフィス環境では、SW 記録係の必要性をなくすような、ミーティングで記録又はメモを付ける者がいるため、記録係の支援を手配する前にこれについて雇用主と話し合う必要がある。この種の支援は、ワークチョイスを受ける人々も利用可能である。

速記タイピスト

389. 速記タイピスト(Palantypist)は、聴覚障害者がミーティング及び会議に参加することを可能にする。速記タイピストは、発せられた単語を書き取り、それを速記タイプコードを用いて入力する。その後情報は迅速に完全な書き言葉に変換され、これをスクリーンに表示したり、又は記録になったりする。

朗読者

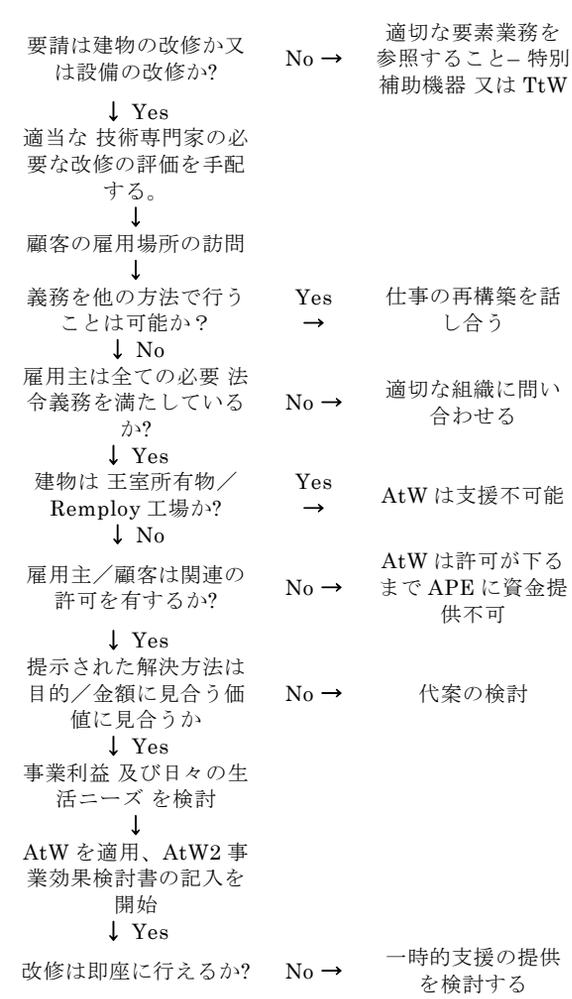
390. この種の支援は、スキャナー又は他の特別補助により提供することができない文章を利用する必要がある、失読症、盲目及び視覚障害などで読み取りに支援が必要な人なら誰でも利用することができる。特別補助と共に利用される傾向にあるが、その 2 つの支援の形態は重複してはならない。これは、顧客が備品又は他の支援を待っている間の、暫定的方法(interim measure)としても用いることができる。朗読者支援は、ワークチョイスを受ける人々も利用可能である。

通勤介助者

391. 通勤介助者は、顧客が職場へ行き来するのに同伴する者である。例えば、顧客がてんかん、視覚障害、又は広場恐怖症などで移動の恐怖に関わる問題、及びひとりでは移動することができない者の場合である。長期にわたるトラヴェル・トゥ・ワーク(TtW)支援を提供するよりも、新たに障害者となった人々が公共交通機関での移動に自信を持てるように短期的かつ徐々に減少する期間での支援を検討することが望まれる。この種の支援はワークチョイスを受ける人々は利用することができない。

建物又は設備改修

建物又は設備改修



建物又は設備の改修が適当であることの確認

392. 建物・設備改修(APE)の申請には、備品を提供する特別補助機器(SAE)のケースよりも、元々作られた又は建てられたものから変更させる建物又は設備の改修の計画が含まれる。新しい建物への改修は AtW を介して資金援助することができない。例外的ケースにおいてのみ、現存する建物への改修は許可され、例外的に困難な状況にあるケースは National Delivery Manager により再検討されなければならない。

393. 顧客自身の車両の改造は、それらはトラヴェル・トゥ・ワーク(TtW)要素業務範囲内であるため、APE 又は SAE のどちらでも実施されない。もっぱら就労のために使われる特殊車両、例えば「電動トラクター」(mule)は、SAE において実施されることとする。掘削車(mechanical digger)など雇用主から提供された特殊車両の改造は、APE 要素業務に基づき実施される。

394. 特に備品に関しては、その品目が APE なのか SAE なのかの判断が困難なことがある。これを容易にするには、その備品が顧客により使用されるのか、自分で購入することができるのか、又は結果として生ずる状態における各部分について考えるとよい。もしそれが可能であれば、SAE の品目である可能性が高い。

395. 例えば、分割したキーボードの提供は、顧客のパソコンの改修であるから最初は APE に思えるかもしれないが、さらなる改修の必要がない分割したキーボードは小売業者から購入することができるため、この場合は SAE としてカウントされるべきである。

396. 特別なコンピューターソフトウェアの提供も、やはり SAE に分類される。ただし、もし顧客が利用する他のソフトウェアと完全に作動するように、そのソフトウェアを再び改修する必要があれば、それは APE に分類されることとする。

397. 雇用場所に備品の関連部品がある、又は自営業であり AtW の支給を通じてそれが役立つと予想される場合には、顧客のニーズを満たすよう改修される場合がある。AtW（APE）は、支給を行うための他の条件を満たしているという条件付きで、改修を行う費用を助成する。

398. もし雇用場所／自営業の場所に備品がない、又は AtW 支給期間全体を通して使えないようであれば、その申請は特別補助機器（SAE）要素業務において対処されることとする。

技術専門家

399. 多数の外部技術専門家が、支援要件評価における AtW アドバイザーを補佐するために利用可能である。アドバイザーは、追加の専門知識が必要か又はどの種類の専門知識が必要か決定する場合、支援要件を完全に評価するために必要であろう以下を検討することとする。

- 顧客の障害
- アドバイザーの専門分野及び
- 可能性のある改修の種類、例：建物又は雇用主の設備

400. 専門評価(Expert Assessments)は、DiSC3 照会様式を用いて予約することとする（DiSC3 ユーザーガイド第 8 章）。

雇用場所の訪問

401. 建物への改修が必要な場合は、全てのケースにおいて、アドバイザー又は適当な専門家のいずれかによる雇用場所への訪問が行われることとする。自営業の顧客に関しては、自宅又は登録建物を訪問する。

雇用主の法的責任

402. 雇用主は、雇用主の建物に出勤する可能性のある障害者向けに適切な規則を制定しなければならない。本義務は、先行して行われるものであり、従業員及び訪問者の両者に適用され、全ての障害の形態を考慮する。AtW アドバイザーは、AtW 資金助成を手配する前に、雇用主がその法的責任を遂行するための行動を取ったと確認しなければならない。

403. 雇用主は、以下に基づく数々の法的責任を負う。

- Factories Act, 1961;
- Offices, Shops and Railway Premises Act, 1963;
- Building (Fourth Amendment) Regulations, 1985;
- Chronically Sick and Disabled Persons (Amendment) Act, 1976;
- Building Regulations, Part M, 又は スコットランドでは Technical Standards, Part T;
- Health and Safety Acts 及び他の規則;
- 2010 年平等法,
- England and Wales – regulatory Reform (Fire Safety) Order 2005 及び Fire Safety (Scotland) regulations 2006.
- その他の欧州連合規則。

404. これらの規則は、建物、衛生設備、駐車場の利用及びその他の障害者の就労施設におけるニーズ面並びに公衆が利用できる建物に適用される。

405. 地方自治体計画部（Local Authority Planning Department）、安全衛生庁(Health and Safety Executive)、平等人権委員会及び消防局(Fire and Rescue Authorities)は、雇用主に現行の規定に関して助言することができる。

406. 安全衛生要件(Health and Safety requirements)に基づき、雇用主は定期的な職場評価を受けなければならない。アドバイザーは正式な職場評価報告書の点検を要請し、その勧告が AtW 評価に合意する前に指摘されていることを確認する。

407. 火災安全要件において、雇用主は火災安全リスク評価を実施し、適切な火災予防及び防災方法を実施し、火災管理計画を見直さなければならない。

408. AtW の資金は、雇用主の建物における一般の障害者への設備の提供が義務である場合には用いることができない。例えば、障害者の建物内の公共区域の利用である。これはたとえその設備が必要な障害のある従業員がいても適用される。

雇用主の 2010 年平等法義務

409. ジョブセンタープラスは 2010 年平等法の義務に関する法律上の助言を与えることはできない。

410. もし雇用主がその法的責任について不確かであれば、平等人権委員会のウェブサイトを参照するか、又は電話でヘルプラインを利用すること。詳細はウェブサイトに記載されている。

411. 2010 年平等法は、雇用主が障害のある従業員に合理的調整を行う義務を規定している。AtW の資金は、これらの調整を支援するのには用いることができない。AtW 支援を認める前に、雇用主がこれらの調整を支援する手段を講じていることを確認すること。ジョブセンタープラスが AtW 支援の提供を承認するということは、雇用主が 2010 年平等法における義務を果たしているということを意味するものではない。

412. 雇用主への助言の詳細は、平等人権委員会のウェブサイトを参照のこと。

413. 家主及び建造物管理者の責任についての情報に関する概況報告書は、こちらを参照のこと。

政府機関の建物

414. AtW 支援は、国王の建物(Crown premises)への改修には用いることができない。国王の建物は、他の政府機関又は組織にリースされているものを含む政府機関により所有されているものである。

レンプロイ事業所

415. 建物改修は、もし顧客が保護工場(supported factory)又はレンプロイ事業所(Remploy business site)で雇用されているのであれば利用することができない。これらの工場は、障害者の雇用のために特別に設置されており、いかなる支援もその労働条件の一部として提供されることとなっている。

416. Remploy Interwork を通じて雇用主に紹介された顧客は、AtW を介した支援に申し込むことができる。

計画許可

417. 雇用主が計画許可申請をする必要がある又は改修が成される前に家主の許可が必要な場合もある。

418. 可能な場合は常に、顧客はアドバイザーの訪問以前に、建築作業及び関連許可の見積りりを得ることとする。費用の概算は、適当な場合には設置及び利用される訓練を含むこととする。

419. もし追加費用、例えば建築費用が発生するのであれば、これらは許可を下すため、事前に合意することができる。

420. 地方自治体が計画申請を承認するように求められた建物の所有者である場合は、アドバイザーは AtW の助成する改修が成される前に、地方自治体がその法的義務を満たしたことを保証する報告書を要請することとする。

421. もし関連許可が求められたために AtW が APE に助成することができないのであれば、代替の一時的支援(temporary support)の提供を検討すること。

金額に見合った価値

422. 支援に合意する前に、アドバイザーは改修(adaptation)を行うよりも、備品を置き換えるほうがより費用効果的か否か検討しなければならない。

423. 検討の際には、以下を含むこと。

- 改造された備品(adapted equipment)は合意された支援の期間内に交換が必要か否か
- より安価で長期的な解決法を提示するであろう新しい備品を供給するほうが、現在の要件を上回るものの、より費用効果的となるかどうか
- 雇用主が近い将来更新しなければならないであろう備品の計画
- 計画された作業が実施される前に 3 つの見積りを得る。

424. もしアドバイザーが、既存の備品を改造するよりも、新しい備品を購入するほうがより費用効果的であると決めた場合は、支給(award)は特別補助機器要素業務(SAE)に基づいて行われることとする。

425. 決定は、事業効果検討書に明確に記録すること。

リース及びレンタル

426. 備品のリース又はレンタルは通常高額である。また、もし後日更なる改造が必要になった場合、早期契約解除に対する違約条項又は新たなリースやレンタル契約の話し合いの必要など、問題を生じる可能性がある。

427. リース又はレンタル契約をする前に、他の全ての可能性を調査することとする。

428. 例えば従業員が短期固定契約を結んでいる場合など、リース又はレンタルが最適な選択肢である状況の場合もあるだろう。金額に見合った価値は、どの行動を取るのか決定する際の最優先事項でなくてはならない。

推奨される請負業者

429. 雇用主は、最安値の見積りを提供した請負業者よりも、改造作業を行うにあたり自身で請負業者を選択することを希望する可能性がある。雇用主はまた、職場の混乱を最小限にするため、同時に複数の作業を行うことを希望する場合もある。

430. 雇用主の会社が独占契約を有しない限り、AtW は顧客のニーズを満たす最も安い見積りに基づく合意費用しか支払わない。雇用主は、いかなる追加費用及びいかなる経費負担契約にも責任を負う。

事業利益

431. アドバイザーは、事業所の顧客又は顧客の職場の健常者が改造備品を利用するか否か、及びこれが会社にとって全体的な利益となるかを検討しなければならない。もし全体的な事業利益があるのならば、義務的な経費分担に加え、負担金が求められなければならない。

自宅建物の改修

432. もし顧客自身の住宅又は建物の改修が必要な場合は、アドバイザーはその改修が日常生活ニーズではなく、雇用ニーズのためであることを確認しなければならない。改修が意図せず日常生活ニーズに役立つ又は建物の価値を増す場合があるが、

これらの場合は経費分担の話し合いの際にこれを考慮することとする。

433. 顧客がそのニーズの最低要件を超える改修を要請した場合は、AtW は最低要件の費用のみ支払う。

一時的支援

434. 建物の改修は、見積りを得る必要又は請負業者のスケジュール調整により遅れる場合がある。これらの場合は、顧客の不自由を最小限にするため、短期間の暫定的解決法(interim solution)、例えばサポートワーカーを検討することとする。

435. いかなる一時的支援も、事業効果検討書の承認準備の際に考慮されなければならない。

436. もし計画承認が却下された場合は、アドバイザーが雇用主と代替の選択肢を検討する間、一時的支援は延期される場合がある。例えば、変更される案の返金、従業員の引越しである。

437. 一時的支援の費用は、建物及び設備改修ではなく、支援の関連勘定コードに計上されることとする。

438. 推奨する一時的支援に関する AtW2 を記入し、5 日以内にできるだけ早くそれを許可すること。

特別補助機器

特別補助機器

顧客及びアドバイザーは必要な品目に合意しているか?	No →	独立評価を参照
↓ Yes		
全ての選択肢を検討したか?	No →	選択肢を検討する
↓ Yes		
品目は就労中の障害ニーズに不可欠か?	No →	AtW は適切ではない
↓ Yes		
品目はその職務の標準的備品か?	Yes →	AtW は適切ではない
↓ No		
補助具又は備品は NHS により提供されるか？	Yes →	AtW は適当でない可能性がある。顧客が NHS からの支援を要請したことを確認すること
↓ No		
品目は最も費用効果的/金額に見合う価値があるか?	No →	見積りをとる
↓ Yes		
AtW を適用、AtW2 事業効果検討書の記入を開始する		
↓		
補助具又は備品はすぐに提供されるか?	No →	一時的支援の提供を検討する

必要な品目の合意

439. 申請者の要請に対処する際、ニーズを特定する際に役立ち正確な可能性があるので、アドバイザーは可能な解決方法に関する顧客の知識及び認識を考慮に入れることとする。

440. 顧客の期待の取扱いは、顧客が特定の品目への希望又は認識を示した際、AtW プロセスに極めて重要である。アドバイザーは、適合性、有用性、技術開発の問題及び金額に見合う価値も考慮しなければならない。

441. AtW は、目的の一致及び費用効果的解決方法の提供を目指しており、これは概して様々な選択肢の調査及び、適当な場合には代替案を選ぶことを望む選択肢の却下を必要とする。

442. AtW は顧客の希望する選択肢の選択を妨げないが、顧客の雇用ニーズを満たす最も費用効果的解決方法の費用しか支払わない。

就労中の障害ニーズ

443. AtW は障害から生じる追加費用を支払う。申請の検討の際、アドバイザーは以下を行わなければならない。

- 備品が必須であり、特別補助なしでは他の方法で仕事が遂行できないことを確認する
- 要請された補助の種類は慎重に検討すること。AtW は医学的な性質の補助は提供しない。「医学的補助」とは、ある者が使用又は身につける物で、ある者の障害又は健康状態を効果的に治癒し、またその者が勤務外でも使用する可能性がある物全てを含む。これは眼鏡、コンタクトレンズ、インスリンポンプ、人工内耳などを含む。車椅子、デジタル補聴器、特別な杖などといった補助への申請は、単なる社会的ニーズではなく、明らかな就労関連のニーズがある場合にのみ検討することとする。侵襲的手術を要する補助は、どのような状況下でも支援することはできない。
- 品目がこの仕事を行う者なら誰も利用する標準的備品の一部ではないことを確認する
- 障害のある従業員に対するものの他に、雇用主の備品提供に関する安全衛生要件がないことを確かめる
- もし適当な場合には、職場評価が既に計画され、又は完了され、報告書の勧告がいつでも可能なときに発言されることを確認する
- 雇用主がその責任に従い行動し、全ての合理的調整を行っていることを確認する
- 顧客が既に受けているまだ役にたつ補助を考慮する。AtW は、状況の変化がない限り、過去にボランティアで提供された支援の置き換えには用いることができない。

444. 雇用主がまだ安全衛生、職場評価又は 2010 年平等法における責任を完了していない、又はそれに従い行動していない場合は、これが AtW 評価プロセスを遅らせてはならないことに注意する。

評価

445. 顧客の特別補助の申請を推奨する前に、供給者又は製造者から医学的、特別又は技術アドバイス、あるいはアドバイスを得ることが必要な場合もあるだろう。アドバイスは、同じ仕事を行う障害のない同僚の困難以上に、障害が追加的困難を生じるか否かの決定が難しい場合に求めることとする。

446. 専門家評価は、DiSC3 照会様式を用いて予約することとする。（DiSC3 ユーザーガイド第 8 章）

447. 医学的評価は本ガイドの別表 2 のテンプレートを用いて予約することとする。

448. 受けたアドバイスは全て、関係書類とともに顧客のケースファイルに明確に記録することとする。取られた行動は全て、決裁及び会計検査の目的のために補助証拠として記録されなければならず、また添付された技術報告書も同様である。

449. 技術的又は医学的評価費用は、一般的 AtW 評価予算を介して満たされる。外部評価又はコンサルタント費用は、AtW 予算により満たされ、経費負担の対象ではない。

選択肢の検討

450. 顧客はそのニーズの解決法は、顧客が一番だと思う物であると確信している場合もあるだろう。申請を勧める前に、アドバイザーは、適当な場合には専門家又は技術評価の手配を含む、全ての選択肢を完全に調査したことを確かめなければならない。

451. アドバイザーは、以下を検討することとする。

- 仕事は特別補助又は備品の必要性を排除する方法において再構築できるかどうか
- 提起した選択肢は最低限の適した要件を満たすか、また金額に見合った価値を提供するか
- 雇用主は、他の障害のない従業員に備品を提供することを当然期待されるか
- 雇用主は合理的調整として備品を提供するべきか
- 特別補助の提供は全体的な事業利益を与えるか
- 備品の設置は他の従業員に影響するか、例えば訓練の必要性を生むか
- 雇用主は AtW の支援なしで備品の提供の準備をするか。

452. AtW2 事業効果検討書に、選択肢、その長所と短所、及び経費情報を記録すること。

実物説明及び試用期間

453. 顧客は、可能な場合には購入する前に、提起された備品を試す機会を与えられることとする。導入時の実物説明だけでなく、試用期間も必要な場合がある。可能であれば、試用期間は供給者と無料にするよう話し合うこととし、もし料金がかかるのであれば、2 週間の試用に合意することとする。

標準備品

454. AtW は、標準備品、標準事業費用、又は安全衛生要件である品目には資金援助しない。これらの品目は、その職務を行う者が障害者であるか否かにかかわらず、通常必要なものである。

455. もし標準品目及び追加品目の両者を含む解決法が特定されたのであれば、AtW は追加品目の費用のみカバーする。

456. 同様の規則は、自営及び雇用されている顧客の両者に適用される。

医療器具（前医療補助）

457. AtW は以下の条件で医療器具の費用への助成を許可する。

- 必要とされる品目は顧客が仕事を行うのに必須である
- 評価を受けた後に解決方法として特定され、顧客の健康又は症状への脅威とならない
- その品目は NHS を介しては利用できない、又は顧客の仕事を危険にさらすであろう重要な補欠者名簿がある
- それは手術／治療を伴わない。

458. K-ソナー超音波エコーロケーション（K-sonar ultrasonic echolocation）などの品目もまた、もしそれが費用効果的で顧客が自立生活を送ることを可能にするのであれば、検討される。

費用効果性

459. ジョブセンタープラスの方針は、顧客が仕事を行う際の最低限の要件を満たす適当な備品の合意した一部の費用を返金することである。

460. 労働年金省(DWP)の調達方針は、いくつの見積りを要求するか決定する際にガイドラインとして利用することとする。制限は、各品目それぞれよりも、各供給者との契約価値全体に適用する。よって雇用主は購入を検討している各供給者の手書きの見積りの証拠を提供する必要がある（例：椅子、テーブル及びパソコンのパッケージの提供者からの見積り、並びにソフトウェアを提供する供給者からの見積り）。

461. 制限は以下のとおり。

- £500 及びそれ以下—見積りの証拠は不要。
- £501－£10,000—我々がその地方での通常費用についての情報を得ていないのであれば、2 つの見積りの証拠
- £10,000 以上—3 つの見積りの証拠が必要。

462. 多様なモデルがある場合は、最も金額に対する価値のあるものを得ることとし、通常、顧客の最低ニーズを完全に満たす最も費用効果的な解決方法に合意することとする。

463. 外部評価者が特定の品目及び供給者を推奨する場合は、アドバイザーはインターネットで別の供給者を調べ、推奨された供給者が最も費用効果的な解決法を提供することを確認しなければならない。

464. もし顧客又は雇用主が、顧客のニーズを超えるより高価な解決法の購入を希望するのであれば、AtW 支援はより安価な解決法の費用に限定される。

465. 習熟訓練の費用、及び故障の場合の支援サービスの利用可能性は、支援の合意の際に含まれることとする。

466. 金額に見合う価値は、顧客のニーズに適切な支援を提供することで達成される。もしそれが顧客のニーズを完全に満たさない又は訓練、配達又は設置のための隠れた費用があるならば、これは必ずしも最も安い選択肢を意味しない。

467. 備品を 1 つ以上の供給者から購入するほうが費用が安い場合がある。しかし、複数の供給者からの備品の共同購入、設置及びメンテナンスは困難な場合があり、支援の実施に遅れがでる可能性がある。アドバイザーは、特に備品を手配している間の一時的支援が必要ならば、AtW がどうのように最も金額に見合った価値を提供できるかを検討しなければならない。

一時的支援

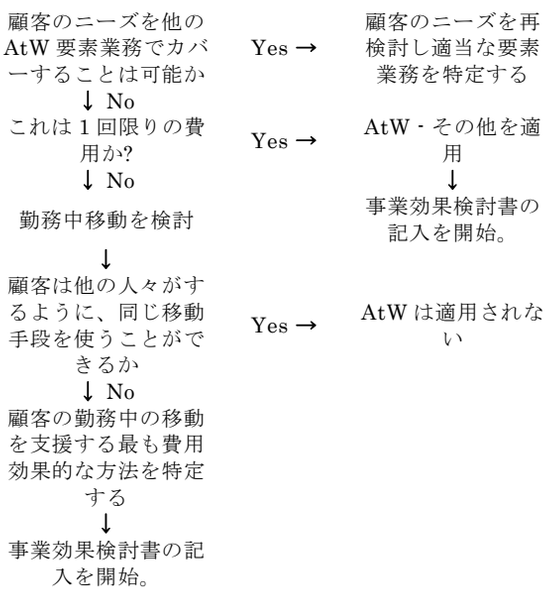
468. AtW は可能な限り迅速な支援提供を目指す。回避不能な遅れがあった場合は、例えばサポートワーカーなどの暫定的解決法を検討する。顧客及び雇用主は、遅れの可能性とその理由についての情報を知らされることとする。

469. AtW は雇用主又は顧客が情報の提供、又は以前合意された備品の調達を怠った場合は、高価な進行中の一時的支援には資金提供しない。

470. 一時的解決方法の費用は、適当な AtW 要素業務に記録することとする。例えば、サポートワーカーである。

勤務中移動を含むその他

勤務中移動を含むその他



その他の要素業務の利用

471. その他に分類される支援の例は以下のとおり。

- 追加のもの、障害による勤務中の移動費用
- 短期的又は 1 回限りの支援で他の AtW 要素業務に分類することができないもの、例えば
  - 障害者と親しい同僚への障害啓発研修費用
  - 事業にとって何が標準費用か規定するコンサルタント費用、又は支援の要素業務がコンサルタント段階で不明な場合
  - 訓練センターへの移動ができない顧客向けの、自宅での就労関連訓練の提供の追加費用

472. 他のその他費用。他の費用は、それらが他の具体的な支援要素業務に適用されない場合にのみ、その他に属することとする。

勤務中の移動費

473. AtW は、顧客が通常会社の車、自身の車両又は公共交通機関を利用するよう求められているが、障害のためそうすることができない場合、勤務中の移動の追加費用を支払うために利用することができる。

474. もし顧客が飛行機／電車で移動する必要があれば、サービス提供者に利用可能な適切な設備の確認、及び必要なアップグレード費用の負担を求めることは合理的である。

475. その他（勤務中移動）に分類される支援の例は以下のとおり。

- 公共交通機関又は会社の車両を使うことができない場合の、勤務中の移動のタクシーの利用費用
- 顧客の所有する車両が改造又は修理中でトラヴェル・トゥ・ワーク(TtW)が適用できない場合の、一時的な車両の供給費用

476. 追加費用の規定の際は、雇用主が通常支払う全ての勤務中の移動費用を考慮すること。例えば、車両の費用又は会社の供給する車両へのマイレージ手当又は負担金。

477. もし顧客が通常費用の一部を支払うことを要請されるのであれば、実際の運賃、AtW 公共交通機関運賃、又は追加費用の特定に適切なマイレージ率のいずれかを用いて、これを減額しなければならない。

特殊車両

例えば土地に歩いていくことができない農業従事者への「電動トラクター」(mule)というように、AtW が特殊車両の購入を支援するのが適切な場合もある。これはその他要素業務ではなく、SAE 要素業務により助成される。

費用効果性

478. 仕事の性質により、顧客が様々な現場に移動する必要があり、雇用主により提供される既定場所がない場合、例えばピアノ調律師は、トラヴェル・トゥ・ワーク(TtW)を利用することとする。

479. 支援に合意する前に、アドバイザーは提起した解決方法が最も費用効果的か否か検討しなければならない。例えば、会社の担当者として、顧客が業務を行うのに通常会社の車両を利用することが求められているのであれば、タクシー運賃よりもサポートワーカー運転手のほうがより費用効果的か特定する。

480. 会社の車両（APE 要素業務を用いて）か、又は顧客の所有する車両を（トラヴェル・トゥ・ワーク要素業務を用いて）改造するほうが、より適切かつ費用効果的か否かも検討することとする。会社の車両を改造するのであれば、改造の除去費用は概算費用に含むこととする。

481. 勤務日は公共交通機関の利用を求められる顧客のタクシーの代替案として、適当であれば訓練により公共交通機関を利用できるようになるか検討すること。

Motability

482. 顧客の車両の改造が、最も費用効果的な解決方法だと考えられるのであれば、顧客に高率の移動要素の障害者生活手当(DLA)を受給しているか尋ねること。もし受給しているならば、顧客に適当な改造の評価及び設置に Motability の利用を希望するか尋ねること。

一時的支援

483. もし車両を改造するのであれば、改造車両の利用が可能になるまで、一時的支援の実施を検討すること。

経費負担

経費負担

支援の申請は APE, SAE 又はその他(Misc)要素業務に分類されるか	No →	義務的経費分担は適用されない
↓ Yes		
申請は TtW 支援のものか	Yes →	義務的経費分担は適用されない。AtW は TiW の追加費用を援助できる。
↓ No		
顧客は支援が必要とされる仕事に現在雇用されているか?	No →	義務的経費分担は適用されない
↓ Yes		
顧客は 6 週間又はそれ以上かかる仕事に雇用されているか	No →	義務的経費分担は適用されない
↓ Yes		
顧客は自営業者か	Yes →	義務的経費分担は適用されない
↓ No		
義務的経費分担は適用される		

経費分担の原則

484. 義務的な経費分担は、AtW 支援への申請を行った段階で 6 週間以上雇用されている雇用所得者(employed earner)による APE、SAE 又はその他（勤務中の移動を除く）要素業務の申請に適用される。2010 年 8 月 30 日より、義務的経費分担は、AtW 支援への申請を行った段階で 6 週間以下雇用されている雇用所得者による APE、SAE 又はその他（勤務中の移動を除く）要素業務の申請にも適用され、雇用条件又は労働条件の変更のため、雇用開始後 6 週間以上後に経費負担要素業務への次の申請を行う。

485. 経費分担は、雇用主が従業員の雇用を維持しようがしまいが、追加費用がかかるため適用される。AtW 支援は、雇用主に新たな従業員を雇い訓練する費用が発生するよりも、従業員を維持することを勧める。

経費分担が適用されない状況

486. 義務的経費分担は、雇用所得者が雇用開始後最初の 6 週間以内に行った APE、SAE 又はその他（勤務中の移動は除く）への申請には適用されない。

487. 義務的経費分担は、2010 年 8 月 30 日以前に行われた AtW 支援の申請に限り、現存する評価期間内に行われた SAE、APE 又はその他（勤務中の移動は除く）への次の申請には適用されない。

経費分担が適用される状況

488. 義務的経費分担は、以下により行われた APE、SAE 又はその他（勤務中の移動は除く）要素業務への申請に適用される。

- AtW 支援への現在の申請を行った段階で、6 週間以上雇用されている雇用所得者
- 雇用開始から 6 週間以内に最初の申請を行い、次の支援への申請を雇用開始から 6 週間以上後に行った雇用所得者。ただし、2010 年 8 月 30 日以前に現在の AtW 支援申請を行った場合を除く
- 更新申請を行う雇用所得者
- 雇用後 6 週間以内に現在の AtW 支援の非経費分担要素業務への申請を行い、**その後**次の経費分担要素業務への申請を行った雇用所得者。

489. もし雇用主が経費分担に積極的でなく、他に経費分担者が見つからない場合は、AtW 支援は許可されない。

経費分担の適用

490. 2010 年 4 月 1 日より、経費分担が適用される場合は、APE、SAE 又はその他（勤務中の移動は除く）要素業務への全ての申請は以下のとおり運営される。

- 基準額(threshold)以下は AtW は全く費用を支払わない
- 最高価格 £10,000 以下は、AtW は承認された費用の最大 80%を支払い、それ以上は AtW は AtW 期間 3 年間にわたる全経費を支払う
- 零細雇用主（1－9 名）は経費分担なし
- 小規模雇用主（10－49 名）は基準額 £300
- 中規模雇用主（50－249 名）は基準額 £500
- 大規模雇用主（250 名以上）は基準額 £1000

491. 現在支援中の期間にある顧客は、基準額（2010 年 4 月 1 日以前は £300）がその評価期間の残りの期間で保持されると通知されている。

492. ボランティア活動者は雇用主が抱える従業員数の計算には入れないものとする。

493. 従業員の勤務時間数は、雇用主が抱える従業員数の計算には考慮されてはならない。

494. 雇用主の抱える従業員数に疑問がある場合は、アドバイザーはその裁量を用いることとする。

495. アドバイザーは DiSC の備考欄に零細、小規模、中規模、及び大規模を記録することで、企業の規模を特定しなければならず、必要であれば経費分担状況及び基準額も記録する。

496. 全ての場合において、経費分担状況及び AtW 開始日は、DiSC3 ジョブスクリーンに入力することとする。

497. AtW 申請履歴の詳細は、顧客の記録に入力しなければならない。これにより、AtW 期間内に再び経費分担が適用される申請を行った際、雇用主が支払った累積費用の記録を確認することが可能になる。

498. 3 年間の AtW 期間が終了すると、経費分担期間は再度始まる。

フランチャイズ

499. フランチャイズは、特定の地域又は地区内で企業の製品又はサービスを売り込む個人又は団体に許可された権利である。有名なフランチャイズの例としては、マクドナルド、サブウェイ、ドミノピザ及びボディーショップがある。

500. フランチャイズを取得し運営する個人を、フランチャイズ加盟者と呼ぶ。フランチャイズ加盟者は雇用主であり、製品及びサービスを売り込んだり又は売ったりする企業ではない。

501. 経費分担を検討する際は、アドバイザーはフランチャイズ加盟者は複数の店舗を経営している可能性があるため、合計で何人の従業員がいるか確かめる必要がある。もしフランチャイズ加盟者に連絡後疑問が生じた場合は、アドバイザーは自分の判断で行動することとするが、通常は疑わしい点はフランチャイズ加盟者の利益とするべきである。

基準額及び上限の計算

502. 雇用主が付加価値税(Value Added Tax)の返還を後に要求することができる場合もあると思っても、基準額は付加価値税を含む。

503. 雇用主が支払った任意拠出金などの雇用主により行われた拠出は全て、義務的経費分担への分担金が計算される前に、全額から差し引かれることとする。

504. 申請前に雇用主が支払った費用は、遡って基準額及び上限に含まれることはない。

505. 支援により多くの者が利益を受ける場合、例えば障害のある複数の従業員がいる場合の建物の利用性の改善は、ひとつの基準額のみ適用することとする。

506. 備品について「大量の申請」がある場合は、各人の基準額は企業の規模に応じて適用することとする。

雇用主の関与

507. ほとんどの場合において、申請者の雇用主は経費負担者である。ただし、例えばワークチョイス提供者など、第三者がかかる費用の一部又は全額を負担する場合もある。これらの場合は、雇用主及び提供者が負担に合意するのであって、AtW アドバイザーは雇用主及び提供者間の話し合いに責任を負わない。

508. 全ての場合において、雇用主は可能な限り早い申請段階で関わることとする。義務的経費分担が適用される場合は、雇用主は申請が承認される前に経費の分担に合意しなければならない。

雇用主との接触

509. アドバイザーは、雇用主に接触する前に、情報を公開するため書面により申請者の承認を得なければならない。

510. 申請者が雇用主に連絡しないよう要請する場合もある。これは以下の場合にのみ容認される。

- 雇用主の建物における支援の利用の要請がない
- 雇用主は申請様式で受け取った支援の詳細を確認する要請をしていない。

511. 経費分担基準はそれでも適用され、申請者は申請が承認される前に申請者が費用に対応することをアドバイザーに納得させる必要がある。これらの場合は搾取の可能性を回避するため、慎重に監視しなければならない。

512. 全ての場合において、経費分担が適用されるか否かにかかわらず、雇用主は任意の拠出を要請されることとする。多くの場合において、雇用主は義務要件がなくても、拠出に積極的である。

513. 雇用主により行われた任意の拠出は全て、義務的経費分担での分担金が計算される前に、全額から差し引かれることとする。

複数の雇用主

514. 顧客の中には、同時に複数の雇用主を持つ場合があるが、各仕事には同一の支援を必要とする。もし顧客の経費分担状況が全ての仕事で同一ならば、アドバイザーは支援費用の全額を計算し（雇用主の数にかかわらず）、全雇用主と公平な経費分担について話し合うこととする。一方で AtW が全額の一部として期待される以上の費用を支払わないよう確認すること。

515. 備品の所有権は、備品の種類により異なる。例えば、雇用主のパソコンにインストールされたソフトウェアは、双方の雇用主がそれを使用するライセンスを要するため、共同所有となるだろう。

フリーランス労働者

516. 俳優又は美術及びメディア産業において技術職に就いている人々は、複数の雇用主又は 1 人の雇用主と短期契約を結んでいる場合がある。それぞれの雇用主との一連の短期契約への支援を繰り返し承認することを避けるため、これらの顧客はフリーランス労働者として識別される。もしアドバイザーが顧客は本当にフリーランスで働いているか疑問に思う場合は、証拠書類を見ることを要請できる。例えば、顧客の関連プロ団体又は組織の会員の身分を確認する、雇用主からの辞令、又は自営業者であれば税金番号である。AtW の申請を証拠立てるために用いられた書類のコピーはケースファイルに保存することとする。フリーランス労働者は、自営業者の顧客と同様に取り扱うこととし、DiSC には自営業者として記録される。

頻回転職者(Job movers)

517. 雇用主を頻繁に変える申請者は、新たな仕事を開始して 6 週間以内に申請をするのであれば、（仕事の間隔が空いていない場合でも）経費負担の対象ではない。

518. 例えば昇進により、同一企業内において職を変える申請者は、新たな AtW1 申請様式を記入しなければならず、経費分担対象である。更新申請として取扱い、新たな AtW 開始日を与えること。

519. もし申請者の健康状態又は障害が変化した場合は、新たなニーズが発生するため新たな AtW1 を記入しなければならない。更新申請として取り扱う。経費分担が適用される。

520. もし申請者の職務明細が変わり新たなニーズが生まれたが、職務に基本的変化はない場合、現在の AtW 期間内は更新申請として取り扱う。新たな開始日は与えないこと。雇用開始 6 週間以内に変化がない限り、経費分担は適用される。

521. もし新たな雇用主が事業を引き継ぎ、申請者の職務が基本的に同一であるならば、申請は更新申請として取り扱うこととする。個人の状況に変化はないため、新たに AtW1 を記入する必要はない。経費分担が適用される。

522. 新たな雇用主が申請者の基本的職務を変更する場合は、新たなニーズが生まれるため、新たにAtW1に記入する必要があり、新たに開始日が与えられる。経費分担は適用される。

自営業者

523. 3年のAtW期間中に自営業者(self employed)となった顧客は、経費分担の対象だが、常に任意での拠出を要請することとする。

注：自身が所有する有限会社を設立し源泉徴収(PAYE)を用いる顧客は、従業員として取り扱われる。

<u>事業効果検討書の記入</u>

事業効果検討書の記入

必要な全ての各仕事及び雇用主の詳細 は特定され DiSC3 に記録されているか? No → DiSC3 ジョブスクリーンを更新する

↓ Yes

各仕事の全ての必要な支援の評価 は合意され DiSC3 に記録されたか? No → 支援要件を評価する

↓ Yes

全ての適格な費用は DiSC3 に記録され必要な場合には概算により補助されているか? No → AtW 支援の適格な費用 を特定する

↓ Yes

現在の支援の却下は通知で正当だと証明されたか? No → 'Deadweight' の検討

↓ Yes

支援の結果としての事業利益は検討されたか? No → 評価において要素業務全ての事業利益を特定する

↓ Yes

支援の結果としての社会的又は家庭的利益は検討されたか? No → 評価において要素業務の社会的／家庭的利益を特定する

↓ Yes

支援費用に対する全ての可能性のある拠出者 は特定されたか? No → 支援費用への拠出者及び他の資金源を特定する

↓ Yes

義務的経費分担者は特定されたか? No → 評価において要素業務の義務的経費分担を特定する

↓ Yes

拠出者はその拠出に合意したか? No → 提供される支援への拠出について話し合う

↓ Yes

AtW2 事業効果検討書を記入し決定のため提出する

↓

決定を顧客及び雇用主に通知する

↓

AtW 支援は許可されたか No → 顧客の結果の再検討の要請に対応する。

↓ Yes

支援の提供を受け入れるため次の契約に合意する.

雇用主及び仕事情報の見直し

524. DiSC3に保存されている詳細を見直し、事業効果検討書の記入を開始する。雇用主及び顧客に対するジョブスクリーンをチェックし、全ての必要情報が記録されていることを確認する。

専門家評価

525. もし顧客が医師又は他の医療従事者からの証拠を提供するのであれば、又はアドバイザーが顧客の要件の特定又は確認のために独立評価を要請したのであれば、その評価はDiSC3に、また全ての追加情報が顧客のケースファイルに記録されていることを確認する。

適格な費用

526. 事業効果検討書は、3年間のAtW期間にわたり顧客への全ての予測できるAtW費用を許可する。全ての関連費用が含まれていることを確認すること。

527. 基本購入以上の費用には、AtW支給の一部として認められるものがある。以下の項は、顧客の支援要件を満たすのに発生する可能性のある他の費用の例をあげる。これらの費用は特定し又は必要であれば見積り、ATW2事業効果検討書に含まなければならない。

528. AtWにおいて、適格な費用とは最も安価な適正な見積価格である。もし顧客又は雇用主が別の供給者の利用を決定したのであれば、AtWは最も安価な見積りに基づいた資金しか出さない。

1回限りの費用

529. 備品の取り付け又は改造では、例えば配達料、取り付け又はユーザー訓練など、追加の1回限りの費用が発生する場合がある。これらの費用は事業効果検討書に含まれなければならない。

サポートワーカー雇用費用

530. AtWは、AtW支援によるサポートワーカーの雇用が全ての関連法令義務を満たすことを確認しなければならない。サポートワーカーは少なくとも全国最低賃金を支払われなければならず、労働時間規則で明記されている休憩及び休暇を取る機会を有しなければならない。事業効果検討書に表示される数量又は金額が適正であることを確認すること。

531. 通訳は、休憩なしで2時間以上就労させてはならない。例えば1日中のミーティングなど、顧客が長時間の継続的な通訳が必要な場合は、2名の通訳の費用が適格である。

532. サポートワーカー及び顧客は、その休暇日を一緒に揃えることを要請されてはならず、よって休暇及び病欠の費用も含まれることとする。

533. もし顧客の雇用主が直接サポートワーカーを雇用するのであれば、AtWは全給与、国民保険料(NI)、年金、休暇及び病欠給与、及びサポートワーカーの雇用のための広告費を返金できる。AtWはまた、（雇用主が要請すれば）新たな従業員を給与支払名簿に加えるための運営費、及び人事(HR)活動費用もカバーする。ただし、雇用主がこのパーセンテージ以上を支払わなければな

らなかったことを示す情報を提供することができるのであれば（例えば、代理店を利用しなければならない貿易業者）、我々は全額を返金することができる。

534. もし顧客が直接サポートワーカーを雇用することを選択するのであれば、AtW はこの追加費用への支援も提供することができるが、これはサポートワーカーの労働時間の増加は含まないこととする。

サポートワーカー費用

535. サポートワーカーの通常の通勤費は、元の見積りに含まれることとする。もし顧客がその要件を支援するためにサポートワーカーに追加移動をさせる必要があれば、1 マイル 25 ペンスの通常マイレージ率で支払われるマイレージの見積りを事業効果検討書に含まなければならない。駐車料金は返金することがきない。

見積り

536. もし評価に単一の供給者に £500 以上かかる単独品目が含まれているのであれば、かかる費用は適切な見積りにより補助されなければならない。必要な見積りの数及び種類は、以下のとおり予想される支出額の程度による。すなわち、

- £500 以下の支出は、他の見積りの証拠は必要ない。
- £500 から £1,000 の間の支出は、2 つの口頭での見積りが必要である（アドバイザーはこれを事業効果検討書に記録しなければならない）
- £1,000 から £10000 の間の支出は、2 つの見積書が必要であり、また
- £10,000 以上の支出には 3 つの見積書が必要である。

不適格な費用

537. AtW 支援により購入された補助機器は、購入者の所有物であり、それは雇用主又は顧客である。購入者は、全ての保証、メンテナンス及び消耗品の費用を含む維持費に責任を負う。雇用主は、AtW の資金援助で調整された建物及び設備に、引き続き責任を負う。

Deadweight

538. AtW において、雇用主が従業員に援助を提供していたのに、節約対策で支援を中止した場合には、支援を提供することができない。雇用主は、2010 年平等法において合理的調整を行う法的義務を負い、もし調整がすでに成されたのであれば、雇用主は単に AtW の資金援助が利用可能である可能性があるからといってそれを中止することはできない。

539. もし疑問がある場合は、雇用主になぜ以前提供されていた支援が中止となったのかを尋ねる証拠書類を求めることとする。

540. Deadweight は、以前任意で提供されていた援助の中止以外に、他に状況の変化がないのであれば、友人、親類又は同僚がかつて任意で提供していた支援にも適用することができる。

541. Deadweight が適用される場合は、AtW 支援を受けることができない。

例：

技術設計教師は、補助教員から仕事の一部であるパーツの持ち上げ／運搬への支援を受けていた。教師の障害のため、補助教員は教師の監督下で備品の設置も手伝っていた。学校は過去 12 ヶ月これに資金援助したが、地方教育委員会(LEA)予算の見直し後、学校はこの補助教員のポストに資金援助することができず、AtW への申請が行われた。これは純然たる Deadweight であり、よって AtW 支援は提供することができない。

事業利益

542. もし AtW 支援の規定が、雇用主に著しい事業利益を与えるのであれば、アドバイザーは事業に利益を与える費用をカバーするため、追加の負担金について雇用主と話し合わなければならない。

543. 事業利益負担金は、全ての義務的経費分担に加えられ、経費分担が計算される前に合計額から差し引かれることとする。

544. 事業利益は特に建物及び設備改修(APE)、並びに特別補助機器(SAE)要素業務に関連する場合がある。アドバイザーは顧客、又は勤務中の障害のない同僚が改修又は備品を利用するか否か、またこれは企業にとって全体的な利益となるかについて検討しなければならない。

545. 事業利益はまた、サポートワーカー及び他の全ての要素業務についても検討されることとする。

546. 事業利益が特定された場合は、事業利益負担金についての決定は DiSC3 の事業効果検討書の一部として記録されなければならない。

自宅の改造

547. もし顧客の自宅又は顧客の所有する建物の改修が要請されたのであれば、アドバイザーはその改修が日常生活ニーズ(daily living needs)ではなく、雇用上のニーズ(employment needs)を第一に考えたものであることを確認しなければならない。改修が意図せず日常生活ニーズに役立つ又は建物の価値を増大させる場合があり、そのような場合にはこれは顧客からの事業／私的利益分担金を話し合う際、考慮することとする。

サポートワーカーの事業利益

548. もしサポートワーカーが定期的に必要、又はそのニーズが常にあるが、いつも効果があるわけではなく、サポートワーカーが他の任務を代わりに行うことができる場合は、アドバイザーはこれが事業又は企業に全体的な利益を与えるか否か検討しなければならない。もし雇用主に利益があるのであれば、適切な事業利益負担金について話し合うこととする。

社会的及び家庭的拠出

549. もし顧客が明らかな社会的又は家庭的利益のある支援を要請するのであれば、アドバイザーは機器又は支援が仕事及び仕事外で用いられる時間の割合を考慮に入れながら、顧客からの拠出について話し合うこととする。

550. 車両の購入が認められる珍しい場合においては、（車両購入は国レベルで承認されなければならないことに注意）、常に顕著な社会的及び家庭的利益があるため、顧客は高割合の費用を支払うことが求められる。

拠出者

551. 雇用主及び顧客に加え、他の潜在的な拠出源を特定しなければならない。アドバイザーは、AtW が他の組織又はジョブセンタープラスのプログラムにより提供されるべき支援に資金を出さないよう確かめなければならない。

拠出の話し合い

552. 雇用主、提供者及び顧客が行う義務的及び任意の拠出の程度について説明、合意するため連絡をする。もし雇用主が VAT に登録されていれば、SAEs に VAT 支払を申請することが可能かも知れない。アドバイザーは、他の任意の拠出に加え、この金額を任意で拠出するよう雇用主に要請する。拠出の決定及び詳細は、ATW2 事業効果検討書に記録すること。

任意の拠出

553. 全ての場合において、経費分担が適用されるか否かにかかわらず、雇用主には任意の拠出を要請することとする。多くの場合雇用主は義務要件がなくとも、費用の拠出に積極的である。

554. 全ての任意拠出は、義務的拠出を計算する前に、合計金額から差し引くこととする。

雇用主の関与

555. ほとんどの場合において、申請者の雇用主は経費負担者である。ただし、例えばワークチョイス提供者など、第三者が費用の一部又は全額を拠出する場合もある。これらの場合は、雇用主及び提供者が拠出に合意するのであって、AtW アドバイザーは雇用主及び提供者間の話し合いに責任を負わない。

556. もし経費負担義務が適用されるが雇用主が経費負担に積極的でなく、他に経費負担が見つからないのであれば、AtW 支援は許可することができない。

557. 全ての場合において、雇用主は可能な限り早い申請段階で関わることとする。

複数の雇用主

558. 顧客の中には、同時に複数の雇用主を持つ場合があるが、各仕事には同一の支援を必要とする。もし顧客の経費分担状況が全ての仕事で同一ならば、アドバイザーは支援費用の全額を計算し（雇用主の数にかかわらず）、全雇用主と公平な経費分担について話し合うこととする。一方で AtW が全額の一部として期待される以上の費用を支払わないよう確認すること。顧客は同時に存在する雇用主の数にかかわらず、単一の基準額及び経費分担程度を持つ。

559. 備品の所有者は、必要な備品の種類により異なる。

フリーランス労働者

560. 俳優又は美術及びメディア産業において技術職に就いている人々は、複数の雇用主又は 1 人の雇用主と短期契約を結んでいる場合がある。これらの顧客は、フリーランス労働者として識別される。フリーランス労働者は自営業者の顧客と同様に取り扱われ、DiSC には自営業者として記録される。義務的な経費分担は適用されず、AtW は各雇用主と経費分担について再び話し合う必要はない。

決定

561. 記入済みの ATW2 事業効果検討書は、いかなる支援を取得する前に、承認のため提出しなければならない。承認する担当者の地位は、資金援助される支援の量により決められる。通常承認は 3 年間の AtW 期間全体にわたる資金を許可する。様々な AtW の役職が許可することができる最大金額を以下の表に示す。

AtW アドバイザー	3 年にわたり各申請につき最大£25,000*まで
AtW 地域担当マネージャー	3 年にわたり各申請につき最大£100,000*
AtW 上級運営マネージャー	全ての申請に 3 年の期間で£100,000*以上の支援

(*)金額は AtW 国家運営マネージャーにより決定され、評価により異なる。

承認

562. アドバイザーは、原価計算をその代理金融機関(Delegated Financial Authority)内に 3 年間維持する条件で、自身の事業効果検討書の承認担当者(approving officer)になることができる。承認担当者は、担当ケースに新しい、複雑な又は通常ではない支出が含まれている場合は、より上級のマネージャーからの助言を求めることができる。承認担当者は、車両の購入を承認する前に、National Delivery チームの合意を得なければならない。

563. 事業効果検討書に複数の要素業務が含まれ、ひとつの要素業務について必要な情報又はアドバイスを持つ承認担当者の提供に数日かかりそうな場合は、単純な要素業務を承認し、承認が遅れる要素業務については一時的解決法を検討することとする。

564. 承認担当者が、事業効果検討書における全支出が合理的で、顧客のニーズを満たし、全ての他の拠出及び経費負担が適切な拠出に合意したと考える場合は、事業効果検討書は承認される。この決定は DiSC3 に記録される。

565. もし承認担当者がケースを持つアドバイザー(owning adviser)でない場合は、その決定について AtW のケースを持つアドバイザーに通知するものとする。アドバイザーは顧客、雇用主及び他の拠出者に、DiSC3 文書を用いて承認者の決定について通知する。

高額な品目

566. 事業効果検討書に、1 品目 £15,000 を超える支出がある場合、例えば特殊車両は、承認を行う担当者は購入者に連絡を取り、3 年間の AtW 支給期間中にその支援を中止することが求められる

か否か、適切な行動について交渉することを検討するものとする。

567. もし購入者が雇用主であれば、これは新たな雇用主にその備品を移転させる条件を含む場合がある。すなわち、新たな雇用主はかつての雇用主から適切な値引きで購入する。もし雇用主が他の従業員用にその備品の保有を希望するのであれば、AtW 拠出をいくらか返金することに同意が必要な場合がある。もし購入者が自営業であれば、AtW はその事業が売却されれば、弁償に合意することを目指すこととする。もし自営業の顧客の事業が他の理由により取引を終了した場合は、他の債権者は、AtW がその費用を弁償した備品を含む、事業資産への優先的権利を有する可能性が高い。

568. 了解された合意は、文書に記録することとする。コピーには両者の署名が必要であり、AtW コピーは顧客のケースファイルに保存することとする。

通知

569. 承認担当者は、AtW アドバイザーにその決定を通知する。アドバイザーは顧客、雇用主及び他の拠出者に、DiSC3 通知文を用いて承認の決定を書面で通知する。

570. アドバイザーは、承認されたものについての具体的情報の提供を確実に行うため、承認通知を編集することとする。すなわち、

- 支給額の計算
- 購入者の責任
  - 消耗品のメンテナンス及び供給、例：用紙又は電池
  - 保険
  - 転職の場合は顧客が適当な備品を受け取れるよう許可する。
  - 不要になった場合の備品の廃棄
- 費用の弁償の請求手続き。

571. もし支払についての問い合わせに対応するための、又は状況の変化を報告するための適当な連絡先を提供できれば、顧客にはそれも役立つだろう。

572. アドバイザーは、許可労働(Permitted Work)を行う顧客に、AtW 支援は最大 52 週間提供されることを明確に示した通知が送られたことを確認しなければならない。

573. 支援の購入者が適当な通知をもって弁償の請求をするよう、関連様式を同封すること。例えば、顧客がタクシーに支払を行っているのであれば、DP226JPs を同封し、また雇用主が建物の改修を行っているのであれば、雇用主への通知に DP224JP を同封すること。

574. DP228JP は全ての承認通知とともに発行されることとする。

フォローアップ

575. 通知は、雇用主又は顧客に、購入手続き又は合意された支援の調達についてアドバイスするものである。建物の改修、又は備品の購入といった種類の支援に関しては、支援が実施される前に長期の導入期間がある場合もある。詳細情報については、支援の提供を参照すること。

再検討

576. 承認を行う担当者が、AtW 支援は適切でないと決定する場合も稀にある。AtW は法定の利益ではなく、よって決定を不服として控訴する権利はない。

577. もし顧客が支援への申請の決定に不満であれば、顧客は再検討の要請を書面で行うこととする。再検討は、元の担当者よりも次に上級の担当者により実施されることとする。例えば、アドバイザーによる決定は、地域担当マネージャーにより再検討され、一方で地域担当マネージャーによる決定は上級運営マネージャーにより再検討される。

578. 顧客が決定にまだ不満であれば、さらなる上申が可能である。不服上申手続きの全容は、別表 5 に示されている。

支援の提供

支援の提供

雇用主／顧客は AtW からの通知を受け取ったか?	No →	再び決定を発行する
↓ Yes		
必要な支援は注文／調達されたか?	No →	雇用主又は顧客に必要な支援の注文又は調整の手続きを思い出させる 。
↓ Yes		
支援の実施予定日を特定する	No →	実施日について気づくことを徹底するための注意喚起を設定。
↓ Yes		
支援は予定日に実施されたか?	No →	一時的支援の提供又は延長の検討。
↓ Yes		
支援は 顧客のニーズを満たすか?	No →	顧客のニーズを再検討 し承認された事業効果検討書を更新する。
↓ Yes		
適切な訓練は行われたか?	No →	AtW 資金提供は必要な訓練の支援を承認したことを確認する。
↓ Yes		
再検討をいつ行うか決める 。		

調達

579. 事業効果検討書が承認されたら、必要な支援の調達の手続きを開始することができる。AtW の業績は顧客の申請が行われてからどの程度迅速に適切な支援が実施されたかを測ることで評価される。ケースマネージャーは、事態の進行を確認し、予期せぬ遅延及び実施された一時的支援が不適切な場合を考え、確実に必要な支援をできるだけ早く実施する。

580. ほとんどの場合、雇用主はサポートワーカーを雇用するか、又は建物の改修又は備品の購入に支払う。発生原価がある場合は、雇用主は AtW の合意金額の弁償を請求する。

581. 自営業の顧客は、支援の調達は自身で行う。

面接における意思伝達支援

582. アドバイザー及び顧客は、両者間でどのような意思伝達が必要となるか合意することとする。多くの場合で、適切な支援を必要とする顧客とともに活動するのは AtW アドバイザーではなく、障害者雇用アドバイザー（DEA）である。

583. 手話(BSL)又は口話の通訳を利用する場合は、SIGNATURE 又は SASLI のどちらかに登録されている、有資格通訳を優先しなければならない。SIGNATURE 又は SASLI のいずれかに登録されていない手話又は口話通訳は利用しないこととする。

584. 専門の弁護支援は、Mencap 又は Scottish Independent Advocacy Alliance を通じて手配することとする。

585. 一般的なジョブセンタープラス購入ガイドラインも考慮しなければならない。地元でのコールオフ契約が実施されている場合がある。もし他の意思伝達支援を利用しているのであれば、費用は正当な理由なくしてこれらの契約を用いる場合の費用を超過してはならない。

586. 面接での意思伝達支援が提供された場合は、支援を手配したアドバイザーは、顧客が面接に受かったか、また雇用につくために更なる支援を必要とするかを確認するため、面接結果がいつ出るか追跡することとする。

サポートワーカー

587. サポートワーカーの採用方法及び雇用は、事業効果検討書の展開の一部として合意されている。

588. 地元の組合組織又は大規模な雇用主のなかには、サポートワーカー又は通訳を供給する組織とのコールオフ契約を結んでいるものがある。そのような契約が存在する場合、必要なサポートワーカーの採用はそれを用いることとする。

589. もし顧客又は雇用主が別の供給者の利用を希望するのであれば、これは容認できるが、AtW 資金は最も費用効果的な適切な選択肢の費用に限定される。

590. 既存の従業員が支援業務を引き受けることができると雇用主が決定する場合もあり、これは適切かつ費用効果的な選択肢である。

591. もし従業員がフルタイムでの支援を提供しているのであれば、AtW への対象費用は、国民保険料(NI)及び年金を含む給与コストの全額である。ただし、これは外部のサポートワーカーを雇用する費用より高額であってはならない。

592. もし従業員がパートタイムで支援を提供する一方で本来の仕事も行っているのであれば、AtW は雇用主に当該地域における該当種の支援の標準的金額を返金することができる。

593. もし雇用主に地域における該当種の支援の標準的金額を支払うことに合意するのであれば、年間の合計額がその従業員の常勤の給与を上回らないことを確認すること。AtW は、最大で従業員の現行給与の給与費用を助成する。サポートワーカーの対象費用の計算は、その地域における該当種の支援の標準的金額に基づかなければならず、その現行給与に比例した(pro rata)計算を適用してはならない。

建物又は設備改修

594. 建物の改修は、長期の導入期間があり、作業実施中に更なる予期せぬ遅延が発生することがある。ケースマネージャーは進行状況を監視し、必要であれば一時的支援の提供又は延長を行うこととする。

優先される請負業者

595. 雇用主は、改修に最も安価な見積りを出した請負業者よりも、自身が選ぶ請負業者を希望する場合がある。雇用主はまた、職場への不都合を最小限に抑えるため、同時に複数の作業を行うことを選ぶ場合もある。

596. AtW は、顧客のニーズを満たす最も安価な見積りに基づく合意費用しか支払わない。雇用主は、超過費用及び経費負担合意への責任を負う。

特別補助機器

597. 補助具又は機器が、評価段階中に試用用に提供された場合、供給者は資金提供が承認された際にそれを迅速に売却できることが予想される。他の場合は、雇用主に補助具又は機器の提供予定日を聞き、提供の確認のためフォローアップする。

訓練

598. 機器が顧客のニーズを満たし、顧客が全ての関連訓練を受けたことを確認すること。もし他の者が機器関連の訓練が必要であれば、訓練をきちんと完了し、休暇又は病欠のカバーが検討されたことを確かめる。

所有権、保険及び廃棄

599. AtW 支援により購入された補助具又は機器は、購入者がその所有者であり、それは雇用主又は顧客のいずれかである。購入者はそのメンテナンス、保険費用及び適当な場合には廃棄費用に責任を負う。**顧客が新たな仕事に機器を持っていくことができるよう、適当であればという以外に、どのような状況で不要となった機器を廃棄すべきかというアドバイスは与えることができない。**

600. 雇用主は、AtW 助成により改修された建物及び設備に責任を保有する。

提供日

601. アドバイザーは、それぞれの要素業務の支援が提供される予定日を特定することとする。アドバイザーは、支援が予定日に提供されたことを確認し、各要素業務が適用された日付を DiSC システムに記録することとする。

602. 各要素業務が提供又は実施されたら、アドバイザーは顧客にそれが評価ニーズを満たしているか確認することとする。もし顧客のニーズが適切に満たされていないのであれば、これはケース履歴の一部として記録し、更新した事業効果検討書は代替解決法の追加助成要請を確保するのに必要となる。

遅延

603. アドバイザーは、全ての承認された要素業務が実施されるまで、慎重な監視を継続することと

する。提供に遅延が生じた場合は、一時的支援を実施することを検討する。

再検討(Reviews)

604. 全ての必要な支援が実施され、顧客のニーズを満たすと確認したら、アドバイザーはそのケースをどの程度頻繁に再検討するか考慮するものとする。

605. アドバイザーは顧客に次の再検討がいつになるか伝え、顧客と適切な日及び連絡方法又は連絡先に合意する。

606. 全ての顧客は、各再検討の一部として更新の申し立て(declaration)に署名しなければならない。別表 3 のテンプレートを参照。

年次再検討

607. 最低でも、全てのケースは年に 1 回再検討されなければならない。

1 回限りの支援

608. 顧客が 1 回限りの支援を提供される場合、再検討は以下の目的で DiSC3 通知及び別表 3 テンプレートを用い記入することができる。すなわち、
- 顧客の雇用関連ニーズが満たされていることを確認する
- 顧客の状況に何か変化があったか尋ねる
- 顧客にアドバイザーと追加支援の選択肢について話し合う機会を提供する。

609. 適切な DiSC3 通知及び返却封筒とともに更新の申立書を発行する。もし 14 日以内に返却されなければ、顧客に電話又はメールし、署名済みの更新申立書が必要な旨を説明し、更新通知を再発行する。

610. もし顧客がさらにもう 14 日以内に申立書を返却してないのであれば、アドバイザーは顧客の訪問を手配しなければならない。ケースファイル及び DiSC3 にこれを記録すること。

611. もし顧客が、再検討の申立てにおいて、その要件が全て満たされていないと主張するのであれば、要件を再検討するためのミーティングを手配し、適切であれば追加の支援を実施する。

進行中の支援

612. 進行中の AtW 支援を受けている顧客に関しては、訪問又は電話での再検討が必要か考慮することとする。もし訪問が手配されれば、AtW の更新はミーティングにおいて完了することができる。他の再検討については、更新申立書を顧客に郵送することとする。

613. 再検討の一部として、アドバイザーは以下を確認しなければならない。
- 支援が提供されていること
- 支援が顧客のニーズを満たし続けていること
- 弁償への請求が迅速に行われたこと
- 請求された金額が顧客についての概算費用と一致していること
- 顧客の状況の変化が報告されていること
- 追加の支援要件が特定されていること。

614. 全ての場合において、顧客がもしその状況に変化があればそれを AtW に迅速に通知する義務を認識していることを確認すること。

短期の再検討期間

615. 短期の再検討期間は、以下の場合に適当である。
- 顧客が一時的な仕事に就いている
- アドバイザーは事業の長期的な実行可能性について懸念している
- 初期評価では必要とされる支援の正確な程度を明確にすることができなかった
- 必要とされる支援の程度は、顧客がその仕事により慣れ親しみ、又は公共交通機関の一層の利用が可能になると、時間を経て減少することが予想される。

616. 短期の再検討期間は、雇用されている顧客、自営業者、又はフリーランス労働者に平等に適用される。短期の再検討期間が要求される場合は、雇用がより早期に終わることが確実でない限り、その期間は通常 3 ヶ月である。

617. 短期の再検討期間が適用される場合は、恐らく面と向かってのミーティングが効果的だと思われるが、アドバイザーは適当ならば別の種類のミーティングを認めることができる。アドバイザーは、事前に顧客にミーティングの目的を確認し、もしなにかあれば、顧客の雇用の継続又は自営業を確認するために顧客がミーティングで提供できる証拠について同意することとする。

618. 再検討ミーティングでは、アドバイザーは顧客と状況について話し合い、利用可能な証拠を再検討し、AtW 支援を継続できるか決定することとする。

619. 再検討の一部として、アドバイザーは以下を確認しなければならない。
- 支援が提供されていること
- 支援が顧客のニーズを満たし続けていること
- 弁償への請求が迅速に行われたこと
- 請求された金額が顧客についての概算費用と一致していること
- 顧客の状況の変化が報告されていること
- 追加の支援要件が特定されていること。

620. 全ての場合において、顧客がもしその状況に変化があればそれを AtW に迅速に通知する義務を認識していることを確認すること。

621. アドバイザーは支給の短期間の延長を決定することができるが、その支給は、雇用されている顧客又は自営業者の顧客がもう雇用されていないだろうと分かっている期間にまで延長されてはならない。フリーランス労働者への支援は、雇用を確保し続けるために必要であれば継続でき、フリーランス労働者が雇用期間を確保し続けることを期待するのは合理的である。支給が短期間延長された場合は、アドバイザーは 3 又は 6 ヶ月以内の別の再検討を手配する。

622. 代案として、アドバイザーは雇用の継続は問題はないと決め、1 年後の次の再検討を設定することができる。

<u>状況の変化</u>

状況変化の特定

623. AtW の顧客は、AtW チームにその状況のいかなる変化も報告しなければならない。アドバイ

ザーはケースの再検討の際、顧客に変化に関する報告の必要性を思い出させることとする。

624. 顧客は、顧客が望む意思伝達方法で変化を報告することができる。政府の給付金又は控除を受けている顧客は、他の政府事務所を通して変化を報告することができる。AtW は顧客の状況における変化について他の政府機関（Other Government Departments ,OGDs）からの通知を受け入れるものとする。支払うことのできる AtW 支援の金額に影響を与える変化があった場合は、AtW アドバイザーは顧客に変化が発生したことを確認するものとする。もし顧客がワークチョイスを利用しているのであれば、専門家顧問チームに通知すること。

625. 顧客の DiSC3 記録は、全ての関連変化及び必要ならば再検討された支援について更新されなければならない。もしその変化が AtW からの支援の増加を招く可能性があれば、アドバイザーは顧客に新たな AtW1 の記入を求めることができる。証拠の通知及びコピーは、顧客のケースファイルに保存するものとする。

承認された支援の変更許可

626. 顧客の状況の変化又は AtW 支援に請求される料金の変更は、AtW 支援の認可金額の増加を必要とする場合がある。新たな事業効果検討書の承認の必要がない、支援の小規模な増加を認める余地がある。

627. 全ての場合において、その余地に適用される決定は、顧客のニーズの評価に関わっていないアドバイザーにより承認されなければならない。余地が与えられたという承認は、顧客のケースファイル及び DiSC システムに記録されなければならない。

628. その余地は、もし最後に認可されてからの増加の合計額（現在検討されている増加を含む）が £500 又はそれ以上であれば、適用されない。

629. その余地は、承認された合計額がより上の区分になるのであれば、適用されない。例えば、地域担当マネージャーが £59,900 の支出を認可したら、合計 £100 又はそれ以上は余地を与えることができない。それは、承認された合計額を上級運営マネージャーの認可が必要な程度までもっていくためである。

顧客の健康状態の変化

630. 健康状態のなかには、症状が安定する期間と悪化する期間の切り替わりが予測不可能な場合がある。顧客の健康が悪化した場合は、顧客が仕事を行う能力に影響を与える可能性が高いが、顧客の状態が安定するまで、顧客の要件を全面的に再評価することは不可能である場合がある。DiSC3 の備考に変化の詳細を記録し、後日適当な日の再検討を考慮すること。

631. アドバイザーは、一時的支援を実施できるか否か検討するものとする。これにより、顧客はそのニーズが再評価されている一方、又は顧客がその健康状態の一時的変化から回復するまで、雇用を維持することが可能になる。アドバイザーはこれらの状況においては、顧客にきめ細かくかつ柔軟に対応しなければならない。

632. もし支援の増加が必要であれば、追加の AtW 支払いが行われる前に、これを事業効果検討書の改定及び適切に承認することによって裏付けなければならない。現在の支給に適用されている経費分担の決定は、経費分担が適用される要素業務に対する追加の要件にも適用される。

633. 顧客の状態の変化は、必要な支援の減少にも繋がる場合がある。アドバイザーは変化を記録し、顧客にその要件は現在の AtW 期間の終わりに全面的に再評価されることを伝えるものとする。顧客／雇用主は、まだ必要な AtW 助成要素業務の弁償請求を継続することができる。もし顧客が紹介所(agency)から供給されたサポートワーカーを利用しているのであれば、必要な支援の変化をその紹介所に伝える。顧客又はその雇用主がサポートワーカーを雇用している場合は、AtW は最大 4 週間まで通常程度の支援に資金提供を継続することができる。顧客のための概算支出は、顧客の状態が再び悪化した場合に、遅滞なく元々合意された支援全てを提供できるよう、そのまま変えないこととする。全ての請求は、過払いがないよう、適切に確認されることとする。

個人情報の変更

634. 顧客又は他の政府機関は、顧客の個人情報の変更を報告することができる。顧客用の DiSC3 記録は、全ての関連変更及び必要であれば再評価した裏付け資料を添えて更新しなければならない。変化の報告を受けるスタッフメンバーは、情報を必要とする他の政府機関又は紹介所にそれを通知することとし、その行動を DiSC3 の備考に記録すること。

635. 個人情報の変更のほとんどは、AtW 支援に影響は与えない。住所の変更はトラヴェル・トゥ・ワーク費用又はサポートワーカーの活動に影響を与える場合がある。

氏名の変更

636. もし顧客の氏名が変わったのであれば、DiSC3 を更新し、銀行口座情報を確認し必要であればそれを更新すること。もし顧客の署名が請求の照合になされていれば、顧客から新たな署名の見本を要請する。

住所の変更

637. もし顧客が AtW 業務支援部門地域外に住所を移動した場合は、新住所の適当な AtW 業務支援部門を特定し、顧客に連絡先を提供する。顧客が AtW 支援の継続を希望する場合は、できるだけ早く新たな AtW 業務支援部門に連絡するよう要請する。

638. 顧客が AtW 支援の連絡を受けているのであれば、DiSC3 でケースの新たな場所を検索し、新たな AtW 業務支援部門に連絡してこのケースの場所を特定し、前の業務支援部門に DiSC3 記録及びケースファイルの転送を要請すること。前の業務支援部門は、DiSC3 記録を新たな業務支援部門に転送し、ケースファイル及び他の関連物を転送する。新たな業務支援部門は、顧客の支援要件を再確認することとし、もし支援要件が住所の変更に直接起因し増加するのであれば、アドバ

イザーは Deadweight の適用を検討する。DiSC3 ユーザーガイド、システムアドミニストレーションの章はケースの転送を取り扱っている。

雇用の変化

同一雇用主、異なる職務

639. 同一企業内で新たな職務に異動した顧客は、その新たな役職において異なる支援を必要とする場合がある。顧客が異なる任務を有するか又は給与に変更があるか確認し、これが古い職務の名前の変更ではなく、新たな職務であることを確認すること。

640. 新たな職務に関し、新たな AtW1 を記入しなければならない。またこのケースは新たな申請として扱われる。顧客の DiSC3 記録に新たなジョブ入力(job entry)及び AtW 開始日を作成し、支援の全側面を再評価する。要素業務の変更が必要か特定する。経費分担が適用される。追加支出には新たな事業効果検討書を作成し、承認を受けるため提出すること。もし新たな支援要素業務が提供される途中であれば、その実施を監督し一時的解決法の実施が必要か検討する。

新たな雇用主（新たな事業主）、同一職務

641. 事業譲渡（雇用保護）規則(Transfer of Undertakings(Protection of Employment)Regulations, TUPE)に基づき、新たな事業主は前事業主の契約上の義務を承継する義務を負い、これは AtW との経費分担合意を含む。もし顧客が新たな雇用主が事業を引き継いだためにアドバイザーに連絡してきたのであれば、DiSC3 の雇用詳細を更新し、新たな雇用主に AtW 受給者への現在の支援手配を推進することを確認する。新たな雇用主が提供された備品の所有権及びメンテナンス義務について承知していることを確認する。

642. もし雇用主が支援手配について再交渉することを望むならば、例えばサポートワーカーを現在の経費分担によるよりも、内部スタッフから提供するのであれば、事業効果検討書を再検討すること。もしそれが AtW 拠出の減額になるか又は変化を生じないのであれば、その変更は承認することができる。もし改定された手配が AtW 資金の増加を招くのであれば、Deadweight の問題を検討するものとする。AtW は、AtW からの資金提供を確保するため却下されてきたと思われる支援には支払いをしない。

新たな雇用主、異なる事業、同一職務

643. もし顧客がかつて AtW 支援を受けていた同じ職務を行う勤務を新たな雇用主のもとで開始したのであれば、アドバイザーは新たな雇用主に合理的に移転することができる要素業務を特定し、以前の雇用主とその移転について交渉するものとする。

644. 要素業務のなかには移転することができないものがあり、その他の要素業務は新たな仕事では不要である場合がある。アドバイザーは支援に関する全ての追加要素業務及びその費用を特定しなければならない。もし適当であれば、追加支援の経費分担を再検討し合意すること。アドバイザーは、改定された要件を含む新たな事業効果検討書を作成すること。もし特別補助機器(SAE)又は建物及び設備改修(APE)が以前の雇用主から移転されるのであれば、これらには費用ゼロ要素業務を作成し、承認を受けるために事業効果検討書を提出する。追加支援の提供をモニターすること。

フリーランス労働者

645. 顧客のなかには、同一職務を行いつつ、様々な雇用主のもとで短期契約を交わす又は交わせることが当然期待されるものがいる。これらの場合は、アドバイザーは顧客をフリーランス労働者として取り扱うこと。これにより、顧客はその支援要件の責任を負い、アドバイザーが繰り返し雇用主と支援の移転について協議するのを回避することが可能になる。

新たな勤務地、同一雇用主、同一職務

646. 雇用主は、従業員に一時的に新たな勤務地で働き、異動により生じる通常の追加費用の負担を要請する場合がある。もし AtW が顧客に例えばサポートワーカーなどの顕著な支援に援助しているのであれば、雇用主がこの支援を新たな勤務地で継続するよう全費用を負担することは合理的でない場合がある。AtW アドバイザーは、雇用主と話し合い、雇用主が全ての合理的調整を行うことを確認することとする。追加の AtW 支援の要請は、更新された事業効果検討書に表示し、追加費用が返金される前に承認しなければならない。

647. もし新たな勤務先が英国外であれば、AtW 支援は最大 3 ヶ月継続することができる。顧客が海外で働くことが分かっている場合は、DiSC3 に 10 週間以内又は帰国予定日のどちらか短いほうに再検討日を定める。再検討日には、顧客が 3 ヶ月の制限内に英国で勤務するため帰国した、又は帰国することを確認する。もし顧客が 3 ヶ月の制限が終了する前に帰国しない場合は、支援は制限に達した時点で終了し、顧客は英国に帰国すれば新たな申請を行う必要があることを伝える。もし顧客が英国外での勤務を継続する例外的理由があれば、支援の延長が 3 ヶ月を超える前に、これらを National policy チームに照会し承認を受けなければならない。3 ヶ月の制限に達した場合は、さらなる援助が支払われないよう AtW の支給を終了すること。

雇用状態の変化

648. AtW の顧客が停職となったがまだ雇用されているのであれば、関連 AtW 支援は継続される。これは、その雇用に影響がある可能性がある、顧客のミーティングに常にともに出席するサポートワーカーへの支払も含む。DiSC3 システムは、既に不要となった支援に支払が成されないこと、及び顧客が通常の勤務に復帰したか又は解雇となったかを特定するためケースを定期的に再検討することを確実にするために更新されなければならない。

AtW 政策の変更

649. 時折、顧客の支払に影響を与える可能性のある AtW 政策の変更がある場合がある。新たな政策についての通知が特に指示しない限り、顧客又はその雇用主への支払は、通常 3 年間の現在の AtW 合意期間が完了するまで変更されないものとする。

利用可能な支援の変更

650. 技術的革新により、顧客の雇用に置ける障壁を乗り越えるより効果的方法が生み出される可能性がある。もし現在の顧客が新たな形態の支援が利用可能で、顧客の状況に変化がないため追加支援を要請するのであれば、アドバイザーはその新技術が顧客の支援ニーズへより費用効果的な解決方法をもたらすか検討することとする。もし新技術が AtW 費用を削減するのであれば、改定した事業効果検討書を記入し承認を受けるために提出すること。他の場合は、顧客にその要望は現在の AtW 期間の終わりに全面的に再検討されることを伝える。

651. アドバイザーは、顧客に有益である可能性のある新製品の発表及びサービスに敏感でなければならない。インターネット、広告、イベントへの出席、顧客との話し合いなどを通じて、新製品の情報を得たアドバイザー又はマネージャーは、連絡会議で他の AtW スタッフに通報するものとする。

管理情報

652. AtW 支援の実施についてのデータは、様々な目的で収集される。すなわち、
- 業績及び顧客サービスの改善のため。
- 業績傾向及び有用性の特定及び理解のため。
- 大臣に通知するため。
- 地域の業績をモニターし比較するため。

653. 管理情報は、AtW が顧客に支援を提供する業績をモニターするために収集される。支援の申請の受け取り及び評価に関わる全てのスタッフは、確実にその行動を DiSC3 及びケースファイルに適切かつ正確に記録する責任を負う。

654. 管理情報は、各 AtW 要素業務に関し AtW 地域の業績を評価及び比較するために、収集及び分析される。顧客が申し込んでから必要な支援要素業務を提供するまでの間の目標時間を定めるベンチマーク業績がある。

655. 管理情報の要件は、National Delivery チームにより再検討される。全ての必要データ出力が理解されると、DiSC3 システムは必要情報を収集及び報告するため更新される。

656. 短い期間、AtW 実施についての業績データを収集するシステムは、National Delivery チームにより特定される。もし運営情報データの収集について質問があれば、担当ラインマネージャーに聞くこと。

運営チェック

657. マネージャーは、質の評価及び維持、並びに AtW ケースにおける一貫性及び詐欺の検出及び阻止の両者に重要な役割を負う。

658. 週単位で、マネージャーは詳細確認用のケースを選択することとする。国家運営マネージャーは確認を受けるケースの数及び種類を決定する。マネージャーはまた、評価を受けるケースの選択の際は、地元の状況を考慮することとする。考慮する要因には以下などがある。
- アドバイザーの経験
- 多額の AtW の支給額
- 以前の確認で見つかった種類のエラー

659. ケースは、新たなケース及び既にアドバイザーの確認を受けたもの又は受けるはずであったものを含む動荷重(live load)より選ぶこととする。

660. マネージャーはケースの全側面を確認し、現在のガイドラインが以下に沿っていることを確認する。
- AtW プロセス
  - 適格性
  - 申請
  - ニーズの評価
  - 承認
  - 支援の提供
- 情報の記録
  - ケースファイルの詳細は DiSC3 記録と合致するか
  - DiSC3 のメモ書きはケースファイルでメモ書き又は報告されているとおり、追加情報を適切に説明しているか
- フォローアップ及び再検討
  - 再検討は適切な間隔で予定されているか
  - 再検討は適切な方法で行われたか（手紙／電話／訪問）
- 概算支出
  - 支出は顧客のための概算金額の 5%以内か
  - 弁償への請求は適切な間隔で受け取ったか
  - 請求は支払いの前に適切に確認したか
  - 関係する者又は組織に正しい金額が迅速に支払われたか
  - 全ての支払いは一致したか。

661. マネージャーは、運営チェック 1 で示されているステンシルの確認事項の完了を記録することとする。もしエラーが見つかったのであれば、マネージャーは適切な初期連絡先又は支払チームのアドバイザー又はチームリーダーにフィードバックすることとする。マネージャーは取られるであろう修正行動に合意することとし、これはケースの更新及び訓練の手配、スタッフの指導及び監視を含む。マネージャーはまた、合意した行動が取られたことを確認するため、その後の再検討日に合意するものとする。

<u>支払請求の再確認</u>

<u>面接における意思伝達支援(CSI)ケースに対する行動</u>

DP221JP－支援の許可の記入

662. アドバイザーは以下を行わなければならない。
- 支援が 2 時間以上必要な場合の理由を含む、Part1 の申請者及び面接詳細の記入
- Part2 での支援の承認の獲得
- 可能な場合には Part3 に合意した支払い料金及び他の料金を含む通訳／コミュニケーター詳細を記入する
- Part4 で AtW マイレージ率（25p）を入力。

663. DP221JP は、支援を提供する通訳／コミュニケーター／組織に転送することとする。支援が提供されたら、上記のいずれかの者は Part4 及び 5 を記入し、その様式を顧客が Part6 を記入するよう渡すこととする。
664. もし支援が提供される前に申請を認可することが不可能であれば、申請を遅らせないこと。顧客の適格性を確認し、原則として支援に合意すること。
665. 顧客に、面接実施後できるだけ早く AtW1 及び DP221JP を記入・返却しなければならないことを説明する。支援の手配を行うことができ、申請は早い段階で認可されなければならない。

障害者雇用アドバイザーを通じた申請

666. 支援の手配は、顧客の障害者雇用アドバイザー（DEA）により行われる場合がある。DEA は支援を手配する前に、AtW 業務支援部門の承認を得なければならない。
667. これらの場合には DEA は以下を行う。
- 雇用主に連絡し、面接が実施されることを確認する
- AtW 業務支援部門に、AtW1 が必要か、及び顧客が適格であるか確認する
- もし適当であれば、顧客に AtW1 を受け取り次第すぐ署名し AtW 業務支援部門に返却しなければならないことを確認する
- DP221JP の Part1 及び 2 を記入し、Part2 には承認 AtW アドバイザーの氏名及び承認日を書く
- 可能な場合は、Part3 に支払の合意レート又は他の料金を含む、通訳／コミュニケーター詳細を記入する
- Part4 及び 5 をコミュニケーター／通訳が記入するよう手配する
- 顧客が Part6 に署名し、様式を AtW 業務支援部門に支払用に渡すよう手配する。

DP221JP の Part4 の記入

668. 意思伝達支援が提供されたら、通訳又はコミュニケーター（又は適当ならばその組織）は、以下のとおり申請する往路及び復路の両者の金額の詳細を記入しなければならない
- 各移動の開始地点及び終了地点、並びに移動方法を入力する
- もし公共交通機関を利用したのであれば、移動距離を入力し AtW により供給されたレートを掛ける
- 移動の合計額を記入する
- 支援が提供された時間数を入力する。これは AtW アドバイザーにより許可された時間数を超えてはならず、合意された時間レートを掛ける
- 他の費用を入力し、レシートを提出する
- 請求する合計額を入力する
- 支払い方法の詳細を記入する
- 様式に署名及び日付を書く。

費用の認可

669. 記入済みの DP221JP は、支払認可のため AtW 業務支援部門に返却されなければならない。
670. Part4 での請求は、Part1 の詳細と照合することとし、請求された時間数又は移動費用の金額の不一致は、支払認可に署名する前に解決すること。
671. もし面接が 2 時間以上続き、追加の支援が適用されたのであれば、その支払は直近の時間に繰り上げることとする。

面接の確認

672. 面接が行われたことの確認は、以下の場合にのみ必要である。
- 面接が顧客により独立して手配された
- 顧客は面接の通知証拠を提供しない。例えば、面接の通知、及び／又は
- 面接が 2 時間以上続くことが予期される。

フォローアップ

673. 支払を行う担当者は、DiSC に顧客の適当な再検討日を設定することを検討することとする。配分チーム(allocations team)は顧客に連絡し、仕事を得たか、またもしそうであれば更なる AtW 支援は必要か尋ねること。

サポートワーカー

674. サポートワーカーの請求様式(claim form)には 2 つあり、それは DP222JP 及び DP223JP である。
675. DP222JP は、顧客又は雇用主に空欄のコピーを送る前に Part1 に顧客の個人情報を記入する。
676. 顧客は Part2 及び 4 を記入することとする。顧客の雇用主は Part3 を記入することとする。もし顧客が自営業であれば、顧客が Part4 の申告を記入する前に、サポートワーカーに Part3 を記入してもらうこととする。
677. DP223JP は、複数の顧客を持つ 1 人の雇用主のみが用いることとする。
678. 全ての請求様式は、受領の際に確認されなければならない。請求されたレート、請求された時間数又は移動費の額におけるいかなる不一致も、支払認可に署名する前に、納得のゆく説明又は危険保証調査部(Risk Assurance Division Investigations, RADI)との話し合いのいずれかにより解明されるものとする（第 56 項も参照）。
679. サポートワーカー全ての個人情報（氏名、国民保険番号(NINO)、生年月日(DOB)及び自宅住所）及びサポートワーカーの以後の変化が記録されていることを確認すること。これは調査が発生した場合に必須である。自営業の場合は、支援の程度が自営業活動の程度と釣り合っていることを確認すること。

特別補助機器、又は建物及び設備改修

680. 雇用主又は顧客は、機器又は建物を購入又は改修し、AtW からの承認費用を様式 DP224JP で再請求する。
681. いかなる状況においても AtW は全費用は支払わないこととし、雇用主／顧客負担は後日再請求することとする。
682. 請求書は、通常のジョブセンタープラス購入プロセスに従って処理されることとする。

683. 記入済みの DP224JP 様式は、AtW 業務支援部門へ返却されることとする。

684. DP224JP 様式は、以下のように取り扱うこととする。
- 承認された支援の詳細と照合する
- いかなる不一致も解決する
- 支払認可を完了させる
- 支払のため共用サービス(Shared Service)に転送する

トラヴェル・トゥ・ワーク(Travel to Work)

685. TtW 費用は、DP226JP 様式で請求すること。車両の改造又は購入の支援費用は、DP224JP で請求しなければならない。

DP226JP の記入

686. 様式 DP226JP は、TtW 費用の弁償の各請求に記入しなければならない。

687. AtW 業務支援部門は、顧客又は雇用主に様式が送られる前に、様式の Part1 を記入しなければならない。

688. 顧客は、最大 4 週間をカバーする請求の日付の範囲を記入しなければならない。以下の情報は、Part2a として記入すること。
- 各日の移動数又は自家用車を使用したのであれば合計マイレージ
- 期間中のタクシー移動合計数又は請求する合計マイレージ
- Part 2b では、期間中のタクシー移動合計数又は請求する合計マイレージ
- 移動毎の費用又は 1 マイル毎の費用
- 請求期間の合計費
- 期間中の通常の運賃（「あなたの拠出」ボックスに）。
- 他の拠出
- 支払った合計から通常又は他の拠出を差し引いた後の合計請求額。
- 全ての使用していないボックス及び週に斜線を引く
- もし顧客が雇用されているのであれば、その雇用主は請求する日付の出勤を認定するために様式の Part3 を記入しなければならない。自営業の顧客は、この部分は空欄にしておくこと。
- Part4 に顧客が署名し日付を書いたことを確認する
- 注：請求額は、AtW アドバイザーにより承認された支援を超えてはならない。

689. 顧客は、請求期間中に請求する全ての移動の領収書を添付するか、又は移動手段提供者からの適切な請求書を提出しなければならない。

その他

690. 雇用主又は顧客は、通常その他の費用は支払わない。費用の請求には、AtW より DP224JP を発行してもらうこと。

勤務中の移動費用

691. 勤務中の移動費用が請求されるのであれば、DP227JP を発行すること。例外的に、供給者は請求書を半々にし、AtW 業務支援部門に AtW 負担を請求するよう求められることがある。その後、通常のジョブセンタープラス購入プロセスに従い請求書の処理をすること。どのような状況においても、あなたが全額を支払い、その後雇用主又は顧客の負担分を再請求することはできない。

692. DP224JP 又は DP227JP 請求様式を記入したら、様式はジョブセンタープラスに返却する。
- 請求詳細は承認された支援とつき合わせて確認する

693. いかなる不一致も、DiSC に支払詳細を記録する前に解消しなければならない。

様式 DP224JP の記入

694. 様式 DP224JP は、AtW において 1 回限りの費用への請求がある度に記入しなければならない。

695. AtW 業務支援部門は、購入者（顧客又は雇用主）に様式を送る前に、様式の Part1 を記入し Part6 に業務支援部門の住所を記入しなければならない。

696. 支援が提供されたら、顧客又は雇用主は以下を行わなければならない。
- 支援又は備品の費用全額及び請求額を明記し、Part5 の申告を記入する
- Part4 に備品又は支援の詳細を記入する
- 支援の費用全額を示す請求書原本、及び内部監査対策に用いられた補助請求書を添付する
- 支払方法の詳細の記入
- Part5 で申告に署名し日付を書く
- 記入済みの様式を業務支援部門に返却する。

注：申告額は、AtW アドバイザーにより承認された支援を超えてはならない。

様式 DP227JP の記入

697. 様式 DP227JP は勤務中の移動費用の各弁償請求ごとに記入しなければならない。

698. AtW 業務支援部門は、顧客に送る前に、様式の Part1 に顧客の個人情報を記入しなければならない。

699. 顧客はその後 Part2 を記入し、適用しない又は使用しないボックスは斜線を引くこと。各様式は 1 週間分の移動をカバーすることが求められる。もし顧客がほとんど勤務時間中にしか移動しないのであれば、顧客には 1 ヶ月に発生した費用の請求を提出するよう求めることとする。

700. もし顧客が雇用されているのであれば、その雇用主は請求されている日の出勤を証明するため、様式の Part3 を記入しなければならない。自営業の顧客は、このパートは空欄にしておく。

701. 顧客はその後 Part4 どおり申告に署名し日付を書くこととする。

様式 DP228JP「新たな詳細又は修正された詳細」の記入

702. 顧客は以下の場合にこの様式の記入が必要となる。
- 初めて費用の弁償請求を行う場合、又は
- 顧客の情報が最後の請求以来変わった場合。

703. 顧客は、Part1 で AtW 業務支援部門が現在持っている個人情報を記入することとする。

- もし顧客の個人情報が変わっているのであれば、Part2 に新たな情報を記入することとする。
- もし顧客の銀行情報が変わっている、又はこれが初めての請求であれば、Part3 を記入すること。
- 顧客はその後 Part4 のとおり署名し申告日を書くこととする。
- 顧客が様式の記入を完了したら、それを AtW 請求様式の隣に添付し、AtW 業務支援部門に送ること。

別の形式の様式

704. 別の形式の様式の注文方法は、労働年金省(DWP)の財務及び商業イントラネットサイトに記載されている。

請求する顧客

705. 支払いは、正確に記入された請求様式及び支出の元々の証拠の提示により、弁償という形でなされる。支払いは、顧客、その雇用主又は第三者の受取人のいずれかに直接行われる。

見積り送り状

706. 例外的に、もし雇用主又は顧客が資金運用上の問題により請求書を前もって提示することができないのであれば、地域 AtW マネージャーの承認をもって、供給者に直接支払いを行うため、請求様式とともに見積り送り状(pro forma invoice)を受け取ることができる。

進行中の支援の請求の頻度

707. 顧客は、定期的に請求を提出するよう求められる。理想的には、4 週間サイクルであるが、やむを得ない状況であればその他も受け入れることができる。

708. 請求は請求する支払いの最終日前に提出してはならない。

補助証拠及び様式

709. 様式の返却には、料金支払い済みの封筒を発行しないこと。

710. 全ての記入済み請求様式は、認可を受けるため業務支援部門に送らなければならない。

711. 請求様式の受領における行動は以下のとおり。

- 請求様式を受け取ったら、全ての必要事項が記入されているか、及び情報が判読可能か確認する。加えて、可能な限り情報が正しいことを確認する。例えば、その請求は認可された額以上でなく、請求額が支援の詳細に比べ高すぎないこと。これは、詐欺を特定かつ防止するための主な方法である。
- 口座振替(BACS)／銀行情報は、初回の請求又は詳細が変更された場合にのみ記入が必要である。もし顧客が住所を変更したのであれば、DP228JP で詳細を共用サービス(Shared Services)に通知し、住所が変更されたことを請求様式に明確に示さなければならない。
- もし請求様式が正確に記入されていないのであれば、これを訂正し再度提出するよう求める注意書きとともに、顧客又は雇用主に速やかに返却しなければならない。いかなる状況においても、自分で情報を訂正してはならない。
- 様式を返却する際は、その様式のコピーを参考用に保存すること。もしそれが騙し取る目的でありコピーが保存されていなければ、証拠がなくなる。

署名の実例

712. 申請者の署名、雇用主の連絡先、サポートワーカー又は様式の連署に関わるものは、検証目的のためにケースファイルに保存することとする。

書類の保存

713. 支払いに関する全ての書類は、その支払いがなされた税年度末後 18 ヶ月保存される。

支払処理

714. 全ての様式は、正確に記入されているか、及び関連の付随証拠が提供されているか確かめるため検査されなければならない。請求されている金額／期間の確認は、DiSC の承認要素業務と一致する。

715. 受取人を選択する際は、有効な英国郵便(RM)受取人 ID を持つ者 1 名のみ選択されることとする。共用サービス(Shared Services)は、これらの数を確認する適切な様式を用いてメールすることとする。

間違いのある様式

716. 支払チームは、金額が訂正された又は上書きされた様式は受け取らないものとする。これらは顧客に、なぜ処理が不可能かを説明するカバーレターをつけて返却し、間違いを訂正し再提出するよう求めるものとする。

717. 請求される支援の最終日以前に署名された請求様式は、適当な時期に再署名のため返却されることとする。

支払の実施

718. 全ての支払いは電子的に行われ、支払額及び、適切な顧客照会番号、郵便(RM)照会番号及び請求日が示される。これらが作成されると、支払は承認を受けるため、「支払認可報告」が支出管理者に送られる。

DiSC/RM 受取人プロセス

719. 支払いが DiSC と郵便(RM)間で行われたことを確認するため、DiSC の受取人情報が正しいことは重要である。

720. DiSC には 3 つの受取人ステータスがあり、それらは一部（Partial）、当面（Live）、及び停止（Suspended）である。

一部受取人

721. DiSC に新たな受取人を設定する際、初期のステータスは「一部」として記録される。一部受取人は全ての必要情報を有している（住所、銀行口座など）が、郵便を介して支払を行うのに必要な詳細である郵便受取人 ID 及び郵便所在地コー

ドはない。一部受取人は、支払いには選択できない。

当面の受取人

722. 受取人を当面にするには、「新第三者受取人／顧客受取人」ステンシルを記入し、共用サービス(Shared Services)の CARDIFF.ATWSUPPLIER@DWP.GSI.GOV.UK 宛てにメールすることとする（グローバルアドレスリストの SHSVCS カーディフ AtW 供給者）。

723. 共用サービス(Shared Services)は、適切な郵便照会番号をメールすることで、このステンシルに対応する。これらの番号を DiSC に入力すると、受取人は「当面」となり支払いに選択することができる。

724. 支払が行われると、「当面」の詳細は訂正することができない。

725. もし受取人の詳細が変更したら、支払いを停止し、新たな一部受取人を正確な情報を追加し設定する。

726. 確認のため「受取人の詳細の変更」メールを共用サービス(Shared Services)に送るものとする。

停止受取人

727. もう必要でない受取人は、そのステータスを「停止」に変えることとする。停止受取人を訂正することはできず、支払いに選択することもできない。

認可

728. これは支出管理者により行われる。認可者は支払額／詳細が正確であることを確認し、必要に応じてその報告により、支払いを「認可」又は「不認可」としなければならない。

送金

729. 月曜日から木曜日の午後 6 時前に認可された支払いは、翌朝カーディフの共用サービス(Shared Services)にアップロードされる。金曜日の午後 6 時前に認可された支払いは、月曜朝にアップロードされる。

730. 問い合わせの連絡の中心は、AtW 業務支援部門である。いかなる状況においても、顧客には共用サービスの連絡先を与えてはならない。共用サービスは AtW 業務支援部門の以下の質問に回答することができる。

- 請求は何日に処理されたか
- 支払いはいくらか
- 支払いはどこで行われるか
- 小切手又は口座振替(BACS)照会番号

731. 共用サービスヘルプライン 0845 602 8244 は、支払いについての他の全ての質問に関する連絡先である。E メールが推奨され、アドレスは DWP SHSVCS カーディフヘルプラインのグローバルアドレスリストに掲載されている。

732. 支払いが処理された後も支払いがされていないため、雇用主又は顧客から連絡があったのであれば、共用サービスに連絡すること。問題の支払いを特定及び追跡するには、顧客又は雇用主の必要情報の提供が必要となる。共用サービスは問題を解決するのに必要な助言又は行動を取るだろう。

郵便(RM)拒否

733. 郵便(RM)拒否は、共用サービスが DiSC により作成されたバッチファイルを取り込んだ際発生する。もし支払いが郵便(RM)拒否されたのであれば、郵便(RM)システムでは支払われない。

734. これら拒否の最もありがちな原因は、郵便(RM)がバッチファイル上の郵便受取人 ID 及び／又は郵便所在地コードを特定できない場合、又は不正確な番号が提供された、又は DiSC に不正確な番号が入力された場合である。

735. 入力エラーは、DiSC の適当な箇所に共用サービスの E メールから情報をコピーアンドペーストすることで最小化される。

736. 郵便拒否の対処プロセスは以下のとおり。

- 郵便インターフェースチームは、ファイルを取り込む際、全ての郵便拒否を特定する
- 郵便インターフェースチームはそれから AtW の中央連絡先(central conract)にこれらの拒否をリスト化しメールする
- AtW 連絡先は、どの業務支援部門(OSU)が支払い拒否に繋がっているか特定し、適切な支出管理者にメールする
- 支出管理者は、原因の調査及び原因を支払い処理者に渡す**直前に**支払いステータスを「郵便拒否」に更新する。**支払いを「郵便拒否」に変更すると、支払い費用は顧客のファイルに戻ることに注意。**
- 支払い処理者はそれから適切な行動を取る。すなわち、正しくない受取人を停止し、正しい郵便照会番号の新たな受取人を作成し、再び支払いを行う。**支払いが一度「郵便拒否」となると、それを「更新」することはできないことに注意。**

口座振替(BACS)拒否

737. 口座振替(BACS)拒否への対処の仕方は以下のとおり。

- 共用サービスは口座振替拒否(BACS rejection)の詳細を全ての業務支援部門(OSU)支出管理者にメールし、固有の支払い番号及び顧客情報の記載とともに請求様式の口座情報の確認を要請する。
- 支出管理者は元の支払いチーム／個人を特定し、その者に行動を行うよう要請する
- 共用サービス(Shared Services)は供給者記録を更新し、郵便(RM)で支払いを再発行する。DiSC への更なる行動は必要ない。

<u>過払い</u>

概要

738. AtW 支払いは、1973 年雇用訓練法の第 2 条(1)に基づいて支払われる。1973 年法に基づく支払いは、給付法(benefits legislation)の目的のための社会保障給付ではない。そのため過払いは通常の社会保障給付と同じ方法では回復されない。

739. AtW プログラムにおいて支払われた品目又は金額の具体的回復(recovery)に関する明示の条項

は法律には含まれておらず、これは顧客より請求されたことがなく、もはや請求されることはない。民事手続きを通じた回復は通常、契約破棄(breach of contract)、不当利得(wrongful enrichment)又は持分請求権(claim in equity)による。

脆弱な顧客

740. いかなる回復行動も取られる前に、任意又はそれ以外で顧客の状況を考慮しなければならない。

741. 脆弱な顧客(vulnerable customer)には、精神衛生に問題のある者、身体障害又は学習障害のある者が含まれるだろう。顧客の個人的状況も、それらの者を脆弱にしている可能性がある。

742. 全てのケースは細やかに、かつジョブセンタープラス政策における「脆弱な顧客」に従わなければならない。

743. 我々の全顧客は、潜在的に脆弱な顧客であるため、過払い通知は顧客の自宅を訪問する際に発行されなければならない。

任意の返済

744. もし顧客が、自身に関係のない支払いを受けた場合で、それを任意で返済することに合意したのであれば、以下の行動が取られる。

相殺

745. これは、顧客／債務者が過払い額を等しくすることで、次回の支払いを減額することに合意した場合である。

746. まず、顧客の 1 週間の給付金額全てを過払い金の返済に用いるかどうかを、顧客のニーズを考慮しつつ合意する。支払い義務のある全額を給付金額から差し引かれる 1 週間の金額で割ることで、債務の支払いに必要な時間の長さを計算する。債務の支払いに必要な時間の長さは、2 年以上であってはならない。顧客に、この期間は弁償への請求は通常どおりに提出するよう明らかにすること。

747. 全ての相殺合意は、各業務支援部門(OSU)によって記録しなければならない。DiSC3 は、関連要素業務スクリーンに注意書きされることとし、全ての相殺減額はその額が支払われるまで発生するごとに記録することとする。全てのケースは相互参照付きでなければならない。

一括給付還付

748. もし顧客が小切手で全額を一括で還付することに合意したのであれば、以下の行動を取ることとする。

- 現金残高帳簿に現金／小切手の領収書を記録し、次に、ジョブセンタープラス融資ガイド(Jobcentre Plus Guide to Finance)の第 V 節で述べられている手続きを踏む
- 各ケースに領収書を発行し
- 以下のとおり領収書に注意書きする
  - 「計£…は支払われ、この問題から生ずる可能性のある全ての手続きを害することなくジョブセンタープラスに代わり領収した」
- ケースファイルに支払われた金額を記入する
- 支払い金を全明細を添えて Finance Office に送る。

<u>債務回収チームへの照会</u>

分割払い又は支払い拒否

749. もし顧客が一定期間にわたり返済の解決又は要請に積極的でないのであれば、これは恐らく相殺により経済的に困難になるか又は顧客が AtW 支払いをすでに受けていないためなので、その場合は北西地域 AtW チームに内部的に照会することで上位レベルの処理事項とする。これは、顧客の詳細、金額及び状況を北西チームの包括的アドレス(northeast.atw@jobcentreplus.gsi.gov.uk)にメールすることで行われる。

750. このようなケースの対処では、国家 AtW 債務回収チーム(Debt Recovery Team)が顧客／債務者に、迅速に上位レベルの処理事項とすること、及びこの債務は売り掛け（AR）チームに正式に記録するため郵便(RM)システムに記録すると明記した通常の通知を送る。

751. 国家 AtW 債務回収チームは、AR チームと緊密に活動し、顧客／債務者に返済条件に合意させる。方針は、労働年金省(DWP)の法人実務(corporate practice)と一致しており、最大 2 年以内に債務を取り戻すことである。

752. 返済が合意されると AR チームは債務と支払い記録の所有権を入手する。支払われなかったものは、自動的に「督促状」(dunning letters)の発行となる。もし 2 通が送られたのであれば、法人債務管理部門(Corporate Debt Control Unit, CDCU)がそのケースを郵便(RM)警報(RM alerts)により選択し、その処理を開始する。CDCU は北西地域 AtW チームに、各段階でそれぞれのケースについて協議するために連絡し、AtW チームが顧客の脆弱性／特別な状況を考慮した上で、処理を行うことに同意することを確認する。

753. もし返済条件が合意されなかった又は顧客／債務者が接触に応答しないのであれば、その債務が記録され次第すぐに北西地域 AtW チームにより CDCU に関与させる。

754. 詐欺関連活動を経て回収された金銭は、回収プロセスが同様であっても、AtW の口座には入金できない。エラーによる過払いは、回収行動が成功したか否かにかかわらず、それが郵便(RM)に記録され次第すぐに我々の口座に入る。

<u>詐欺</u>

検出

755. 届いた請求は全て慎重に精査すること。企業の請求書又は領収書は、必要な場合には、全ての請求に必要である。もし請求書がないのであれば、サービス又は備品が正しく供給されたことを確かめる代わりの確認を行い、その請求が本物であることを確かめ、ケースファイルに記載する。もし請求の信憑性に満足がいかないのであれば、ラインマネージャーと話し合うこと。ケースファイルに保有した資料は、経済的不正が疑われる場合の主な確実な情報源である。関連するもの全てがケースファイルに保存されるよう確実にすること。整頓してファイルの更新を行い、オリジナル文書

が注意書き又はその他で汚されないようにする。請求様式に署名することが予想される者（例えば、顧客、雇用主、サポートワーカー）のために、署名の見本をケースファイルに保存すること。

756. AtW 概況報告書を全顧客に初期の申請段階及び要素業務が承認された段階で発行する。

疑わしい請求の特定

757. 日常的な点検は、支払いの請求が本物であるかを確認するために不可欠である。請求を点検する際は、間違いの可能性又は詐欺の可能性のある証拠を探すこと。例えば、品目の請求は合意された支援の元の品目以上か？請求に変則性はみられるか、顧客から通常受け取る請求と異なるか？

758. 請求パターンが通常ではない、例えば顧客がサポートワーカーを請求しているものは、その年のどの週にも全く同じ金額及び時間数を請求しているか？もしそうであれば、顧客及びサポートワーカーの両者が時折、例えば銀行休日(Bank Holidays)又は休暇などの休みを取ることを予想されるため、疑わしい請求である可能性がある。

759. 署名が判読できない又は脱字があるか、署名は顧客の通常の手書きのように見えるか？それらが本物であることを確かめるために、ケースファイルの署名見本と照合すること。

760. 請求は、既に請求されているサービス期間又は備品を含んでいるか？

761. これらのような兆候は、必ずしも詐欺を意図するものではない。間違いなどの正直な弁明があるかもしれない。疑いがある場合は、それが詐欺の可能性、ただの間違い又は違反問題であるか証明するため、ラインマネージャーと話し合うこと。詐欺の疑いのあるケースのみ危険保証調査部(RADI)に照会すること。もし顧客が間違えた又は手続きを誤って理解したとの確証があれば、顧客に連絡し間違いについて話し合うこと。顧客が請求様式の変更をし署名（頭文字を記すのではない）しなければならない間違いの訂正の手配、又はプロセスの手配のどちらでも、行ったことをケースファイルに記すこと（もし顧客が計算間違いをしたのであれば、請求様式を訂正するのではなく、正しい金額を顧客に支払うこと）。もし顧客に請求様式が返却されるのであれば、常にファイルにそのコピーを保存すること。

762. 顧客に、あなたの取った行動の確認の書簡を書き、そのコピーをケースファイルに保存すること。ただし、もしその請求の信頼性に疑問があれば、顧客とはこれについて話し合いをせず、直ちにラインマネージャーに報告すること。

注：請求様式の訂正は行わないこと。

他の方法による詐欺の特定

763. 日常的点検以外に詐欺が疑われるのであれば、ケースファイル及び全請求を慎重に点検し、支払いが承認された支援の条件内であり、他に懸念材料がないことを確認する。

764. ラインマネージャーにその疑いを報告する。

自主的情報開示

765. 顧客は、あなたが疑いを持っていなくとも、AtW 支払いを請求するために、虚偽の陳述を行ったと知らせる場合がある。そのような状況においては、ジョブセンタープラスが実行を望むと思われる将来の行動に先入観を与えるようなことはしてはならない。顧客に話を中断させ、顧客の言ったことで理解したものを繰り返し、顧客がこれ以上言う内容はメモを取ることを伝える。顧客に、この問題を報告し事実の認定に調査が行われる場合があると伝える。

766. 与えられた情報はすべて記録し、それをラインマネージャーに伝える。

767. もし顧客が返済を申し出たら、適当な場合は返済された負債により調査又は告訴が中止されることはないという権利行使の侵害なしにこれを受け入れることができる。受け取った金額は、関連情報を添えて Finance Office に送る。

疑わしい請求

768. もし請求が本物でないと思うのであれば、直ちにラインマネージャーに伝えること。

危険保証調査部(Risk Assurance Division Investigation)への照会

769. 詐欺が疑われる場合は、まずラインマネージャーに報告すること。危険保証調査部(RAD Investigation)への照会は、顧客／供給者が自身に資格のない支払いを受けるため、不正を働いた、欺いた又は当局を欺こうと試みた可能性のある疑いに根拠がある場合は、DWP の契約詐欺(Contract Fraud in DWP)が適当だろう。もし疑いがあるのであれば、あなた又はラインマネージャーは懸念について RAD Investigations Central Referral Team に電話 0114 260 1713 で話し合うことができる。

支払いの一時停止

770. 危険保証調査部(Risk Assurance Division Investigations, RADI)は、業務支援部門マネージャーと連携し、支払いを一時停止すべきか決定する。もし業務支援部門マネージャーが支払いの一時停止を命じたのであれば、以下を行うこと。

- 顧客に支払いの一時停止を行った旨を伝える
- 疑いのある部分の請求のみ、支払いを一時停止する。その他の信憑性のある請求は通常どおり支払いを継続すること。

771. もし顧客が支払いを一時停止した理由を問うならば、単に AtW 支払いを受け取る適格性に疑問があると伝えること。問い合わせはできる限り早く完了させて、結果を連絡すると伝えること。もし顧客が更に説明を求めるのであれば、業務支援部門マネージャー又は RADI にアドバイスを求めること。

注：支払いの一時停止は適切に行わなければならない。その後の訴訟において、ジョブセンタープラス(JCP)は疑いのある請求への支払い継続を批判される可能性があり、これは敗訴の原因となりうる。

第３節　関連判例

イギリス　障害概念 01

障害認定の基本的方法を示した事例
Goodwin v The Patent Office [1999] IRLR 4 EAT
（雇用控訴審判所 1998 年 10 月 21 日判決）

＜事案の概要＞

特許審査官として勤務していた妄想型統合失調症を有する申立人が、同僚の女性に対する不適切な振舞を理由に解雇されたことを不服として、右解雇について障害差別を申し立てた事案。

論点：申立人は障害を有するか。

＜判決のポイント＞

・ある者が障害を有しているか否かを判断する際には、審判所は介入主義的な役割を担うべきである。障害を有することを受け入れられない、あるいは受け入れたくないある障害者についてジレンマの状態になる危険があるからである。審問において審判所が直接支援しなければ、申立人が、その障害に関連する理由で、申立を支持しようとしない場面が生じうる。

・審判所は、制定法の文言を当該文言の通常のかつ自然な意味を考慮しつつ、議会の発言された、あるいは推測される意図に沿う効果を持つ方法で解釈する目的的なアプローチを採用すべきである。審判所が考慮に入れるべきガイダンスや行為準則の関連する定めには常に言及されるべきである。しかしガイダンスは申立人が乗り越えるべき新たなハードルとして用いられてはならない。

・法は、活動を行う能力を問題にする。ある者が、そのような活動を行うことができるという事実は、その能力が損なわれていないことを意味しない。法の焦点は、申立人ができることではなく、できないことや、困難を乗り越えてようやくできることにある。

・相当な(substantial)の文言は、非常に大きい(very large)ことというより、ささいなことでないこと(more than minor or trivial)を意味する。審判所は、申立人がどのようにして困難に対応してきたか(manage)を考慮しうる。ただし、比較的一般的でない不利な環境における申立人の能力を、通常の日常活動を行う能力のレベルに関する完全に信頼可能な指針としてみなすことには慎重であるべきである。

＜結論＞

申立人勝訴(障害を有することを認定)、破棄差戻し

＜関連条文＞

DDA1 条 1 項
DDA3 条
DDA 附則 1、2 条
DDA 附則 1、4 条 1 項
DDA 附則 1、6 条 1 項
DDA 附則 2

イギリス　障害概念 02

医学的措置を受ける者の障害認定において求められる医学的証拠の明確性が争点となった事例
Woodrup v London Borough of Southwark [2003] IRLR 111 CA
（控訴院 2002 年 11 月 13 日判決）

＜事案の概要＞

不安神経症(anxiety neurosis)であることを主張する申立人が、障害差別の申立にあたり、DDA における障害者に該当するか否かが争点となった事案（第三審。第二審までいずれも申立人敗訴）。

論点：申立人が提出した、①病院で約 9 年前から一般的な不安障害の患者として扱われていることを示す精神科医の書面、②不安神経症により 3 ヶ月間仕事を休職すべきことを示した約 7 年前の病気証明書、③申立人が不安神経症であり、サイコセラピーを受けており、5 年間不安神経症であったことを示す家庭医による半年前の診断書、④申立人が約 10 年前から精神科の治療を受けており、改善は見られるものの、治療を辞めた場合には回復が非常に遅れる可能性があることを示す精神科専門医の書面は、医学的措置(medical treatment)がなければ、通常の日常活動を行う能力に実質的な不利な影響が出ることを証明する証拠として十分か。

＜判決のポイント＞

・問題は、当該時点で医学的措置が中止された場合、以前の医学的措置により受けてきたような利益にもかかわらず、当該人物が不利な影響をもつ機能障害を有するか否かである。

・影響を推測するこの種の事案において、申立人はある程度の正確さをもって障害を証明することを求められ、通常、明確な医学的証拠が必要である。

・本件ではこのような医学的証拠がないため、申立人は障害者とは言えない。

＜結論＞

申立人敗訴

＜関連条文＞

DDA1 条 1 項
DDA21 条 1 項
DDA 附則 1、6 条

イギリス　障害概念　03

再発可能性のある病気の障害認定が争点となった事例
Swift v Chief Constable of Wiltshire Constabulary [2004] IRLR 540 EAT
（雇用控訴審判所 2004 年 2 月 18 日判決）

＜事案の概要＞

文民の通信掛将校として被申立人に雇用され、うつや不安を主な症状とするやや重い適応反応のために休職していた申立人が、復職にあたり、申立人に対していじめを行っていた同僚と同じシフトにならないような調整措置を求めたのに対し、被申立人がこれを講じなかったことについて、調整義務の不履行を理由とする差別を申し立てた事案（第二審。第一審申立人敗訴）。

論点：申立人は、復職時点では、上記病気から通常の日常生活を送る能力に実質的に不利益を受けていなかったが、附則 1 の 2 条 2 項に規定される再発可能性が認められることを理由に、障害を有すると認められるか。

＜判決のポイント＞

・障害を有すると認められるための再発可能性は、以下の手順で検討される。①ある時点において、申立人の通常の日常活動を行う能力に相当な悪影響を与える機能障害が存在したか、②当該機能障害が申立人の通常の日常活動を行う能力に相当な悪影響を与えることがなくなったか、そしてそれはいつか、③当該相当な悪影響とは何だったか、④その相当な悪影響は再発しそうか、である。同じ影響が再発しそうであり、申立人の通常の日常活動を行う能力に再び相当な悪影響を与えるだろうことが証明されなければならない。
・当該相当な悪影響の証明が必要であるとしても、当該再発が少なくとも 12 ヶ月以上続きそうであることを証明する必要はない。附則 1 の 2 条 2 項の効果は、当該相当な悪影響が再発しそうである限りにおいて、当該機能障害を継続しているものと扱うことにある。当該機能障害が相当な悪影響を持たなくなったとしても、その相当な悪影響が再発しそうである限り、それは継続しているものとされる。
・ここで検討すべきは、相当な悪影響が再発しそうであるか否かであって、当該病気が再発しそうであるか否かではない。法は、結論を導く過程で病気を考慮するが、機能障害の認定においてこれは重要な意味を持たない。
・復職後の一時的なパニック発作や不眠は、上記機能障害に該当せず、これらは復職後に生じたものであること等から、申立人は障害者に該当しない。

＜結論＞

申立人敗訴

＜関連条文＞

DDA1 条 1 項
DDA 附則 1、2 条 2 項

イギリス　障害概念　04

学習障害の障害認定が争点となった事例
Dunham v Ashford Windows [2005] IRLR 608 EAT
（雇用控訴審判所 2005 年 6 月 13 日判決）

＜事案の概要＞

フォークリフトの運転手及び雑役夫として被申立人に雇用され、学習障害があることを主張する申立人が、解雇されたことについて、調整義務の不履行を理由とする差別を申し立てた事案(第二審。第一審申立人敗訴)。

論点：申立人は障害を有するか。

＜判決のポイント＞

・学習障害に基づく精神的機能障害について審問を行う審判所は、申し立てられた機能障害の性質や程度に関する専門家の証拠や、機能に特別あるいは一般的な影響を与える当該事案の問題状況に関する証拠を求めるべきである。申立人が学校生活に困難があった、あるいは「非常に賢くはなかった(not very bright)」という理由のみでは申立として不十分である。
・学習障害の事案において、申立人の持つ性質を証明する重要な証拠は、適格性のある心理学者から提供されうる。重要なのは、経験と専門性によって問題となっている状況に発言することができる適格性のある専門家による証拠があることである。
・本件では、こうした適格性を有する心理学者による証拠があり、申立人を障害者として認定することができる。

＜結論＞

申立人勝訴（破棄差戻し：申立人が障害者であることを前提として、差別の有無を再審査するため）

＜関連条文＞

DDA1 条 1 項
DDA3 条 1 項
DDA 附則 1、1 条 1 項

イギリス　障害概念　05

醜貌の障害認定が争点となった事例
Cosgrove v Northern Ireland Ambulance Service [2007] IRLR 397 NICA
（北アイルランド控訴院 2006 年 11 月 8 日判決）

＜事案の概要＞
救急隊員としての採用を申し込んだ申立人が、乾癬に罹患し、他人に感染させる可能性があること等を理由にこれを拒否されたことについて、障害差別を申し立てた事案（第二審。第一審申立人敗訴）。
論点：「深刻な醜貌からなる（consist of）機能障害は、通常の日常活動を行うために必要な能力に相当の悪影響を与えているものとして扱う」と規定する附則 1 の 3 条 1 項に基づいて、申立人が障害者として保護されるか否か。

＜判決のポイント＞
・醜貌「からなる」機能障害という文言は、醜貌の一側面として生じるある状態ではなく、当該機能障害が当該状態の外見のみに関連することを意味する。従って、醜貌に関する規定は、救急隊員として雇用されなかった理由が醜貌にあったのではなく、申立人に感染のおそれがあり、その状態が他人に病気を感染させる可能性があることにあるならば、乾癬を持つ申立人を保護することはない。

＜結論＞
申立人敗訴

＜関連条文＞
DDA 附則 1、3 条 1 項

イギリス　障害概念　06

うつ病の障害認定が争点となった事例
J v DLA Piper UK LLP [2010] IRLR 936 EAT
（雇用上訴審判所 2010 年 6 月 15 日判決）

＜事案の概要＞
被申立人法律事務所への採用を経済的理由に基づいて採用を拒否された被申立人が、採用拒否の真の理由は自身のうつ病歴にあることを理由に、右採用拒否について障害差別を申し立てた事案（第二審。第一審申立人敗訴）。
論点：うつ病の障害認定はどのように行われるべきか

＜判決のポイント＞
・障害の認定においては、機能障害の問題と不利な影響の問題を分けて検討することが妥当である。不利な影響の検討にあたり、その影響の実質性と長期性が問題となる。
・申立人が被る機能障害の性質の認定に医学上の困難があり、機能障害の存在に争いが生じることがある。この場合は、申立人の通常の日常的活動を行う能力が長期にわたり不利な影響を受けているか否かを検討し、この認定事実から機能障害の問題を検討することに意味がある。審判所が、申立人の通常の日常的活動を行う能力が長期にわたり不利な影響を受けていることを認定した場合、ほとんどの事案において、申立人が、例えば機能障害のような、不利な影響を生じさせる状態に置かれているという常識的な推測をすることができる。もしこうした推測が可能ならば、審判所は、困難な医学的問題に取り組む必要はない。
・申立人の通常の日常活動を行う能力がうつ病の特徴を持つ症状によって 12 ヶ月以上にわたり実質的に損傷されている場合のほとんどにおいて、単なる困難な状態に対する反応ではなく、臨床上のうつ病に罹患していると結論して良い。
・家庭医は、患者がうつ病を患っているか否か等、障害者差別禁止法と関連する諸問題について意見を述べる資格を有する。うつ病は、一般診療においてよく見られる症状である。

＜結論＞
申立人勝訴

＜関連条文＞
DDA 附則 1、1 条
DDA 附則 1、2 条

イギリス　直接差別　01

直接差別の証明における不利益の証明の必要性を指摘した事例

High Quality Lifestyles Ltd v Watts [2006] IRLR 850 EAT

（雇用上訴審判所 2006 年 4 月 10 日判決）

＜事案の概要＞

住み込みの障害者支援員として勤務していた HIV 陽性の申立人が、障害者支援にあたって生じうる出血などにより第三者に HIV を感染させる危険性があることを理由に出勤停止の後解雇されたこと等について、障害差別を申し立てた事案（第二審。第一審申立人勝訴）。

論点：①直接差別の比較対象者はどのように決定されるか。

②障害に関連する理由に基づく差別の証明における正当性の抗弁及び調整義務の不履行を理由とする差別の成否。

＜判決のポイント＞

・直接差別を証明するには、問題の取扱いが申立人の障害を理由としていることを証明するだけでは不十分である。問題の取扱いが、「実質的に異ならない」状態にある仮想的比較対象者に対する取扱いよりも、不利なものであることを証明する必要がある。

・本件における比較対象者は、病気その他によってもたらされたか否かにかかわらず、HIV 陽性でないある特性を有していなければならない。この特性は、他人に同程度の病気やけがを生じさせる同程度の危険を帯びるものでなければならないが、この点の証明がなされていない。

・被申立人は、申立人の状態が生じさせるリスクについて十分に検討しておらず、障害に関連する理由に基づく差別における正当性の抗弁は成立しない。また、適切な調整措置が考慮されていたとはいえない。

＜結論＞

出勤停止及び解雇に関する、障害と関連する理由に基づく差別及び調整義務の不履行を理由とする差別について申立人勝訴（一部認容）

＜関連条文＞

DDA3A 条
DDA4A 条
DDA17A 条

イギリス　直接差別　02

直接差別の証明における比較対象者の決定と不利益の認定の関連性について判断した事例

Aylott v Stockton on Tees Borough Council [2010] IRLR 994 CA

（控訴院 2010 年 6 月 29 日判決）

＜事案の概要＞

被申立人の従業員であった双極性気分障害（bipolar affective disorder）の申立人が、同僚及び上司と協調的に業務を遂行することができなかったことを契機として、健康状態を理由に解雇されたことについて、障害差別を争った事案（第三審。第一審申立人勝訴、第二審申立人敗訴）。

論点：①直接差別における仮想的比較対象者（hypothetical comparator）の証明と不利益取扱いの証明はどのような関係にあるか。

②障害に関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者は、どのように決定されるか。

③解雇について調整義務は発生するか。

＜判決のポイント＞

・仮想的比較対象者の証明と不利益取扱いを異なる問題として強調することは危険である。仮に申立人が障害を理由に解雇されたならば、同じ問題状況下で、当該障害を持たない仮想的比較対象者よりも不利に扱われたであろうといえる。解雇の理由を証明することは、不利益に取り扱われたか否かという問題に対する解答を提供する。

・審判所は、解雇の理由が申立人の精神障害であることを認定しており、仮想的比較対象者を用いて比較を行ったとしても、これに付け加えることはほとんどない。

・障害に関連する理由に基づく証明における比較対象者は、London Borough of Lewisham v Malcolm 貴族院判決に従って決定される。

・解雇について調整義務は発生する。

＜結論＞

直接差別及び調整義務の不履行を理由とする差別について申立人勝訴（一部認容）

＜関連条文＞

DDA3A 条
DDA4A 条
DDA24 条 1 項 a 号

イギリス　関連差別 01

障害と関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者等が争点となった事例

Clark v TDG Ltd [1999] IRLR CA
（控訴院 1999 年 3 月 25 日判決）

＜事案の概要＞

被申立人にプロセスオペレーターとして勤務していた申立人が、脊椎周囲の組織の損傷により歩行や重量物を持ち上げることに困難が生じたことを理由に解雇されたことについて、障害差別を争った事案（第三審。第一審申立人敗訴、第二審申立人勝訴）。

論点：①障害と関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者はどのように決定されるか。
②障害と関連する理由に基づく差別の申立と、調整義務の不履行を理由とする差別の申立はどのような関係にあるか。

＜判決のポイント＞

・障害と関連する理由に基づく差別の証明において必要とされるのは、不利益取扱いが当該障害者に対する取扱いの理由に基づくことであって、障害の事実に基づくことではない。当該障害者と類似の状況にある他の者との似たもの同士の比較は必要でない。
・調整義務の不履行を理由とする差別の申立は、障害と関連する理由に基づく差別の証明が認められたことを前提としない。
・障害と関連する理由に基づく差別の一応の証明が認められ、正当性の抗弁の成否について判断するために事件を差し戻す。

＜結論＞

申立人勝訴（破棄差戻し）

＜関連条文＞

DDA5 条
DDA6 条

※2010 年平等法では、障害と関連する理由に基づく差別は廃止されている。

イギリス　関連差別 02

障害に関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者等が争点となった事例

London Borough of Lewisham v Malcolm and Equality and Human Rights Commission [2008] IRLR 700 HL
（貴族院 2008 年 6 月 25 日判決）

＜事案の概要＞

アパート（flat）を借りていた統合失調症の申立人が、アパートを賃貸借契約に違反して又貸ししたこと等を理由に立ち退かされたことについて、障害に関連する理由に基づく差別に該当することを争った事案（第一審申立人敗訴。第二審申立人勝訴）。

論点：①障害に関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者はどのように決定されるか。
②障害に関連する理由に基づく差別の証明において、使用者の差別的意図の証明は必要とされるか。

＜判決のポイント＞

・本件において、障害に関連する理由に基づく差別を証明するにあたり適切な比較対象者は、物件を又貸しした精神障害を持たない賃借人であり、物件を又貸ししていない賃借人ではない。
・申し立てられた被申立人のある取扱いの理由が、障害に関連する理由に基づく差別の証明において、障害と関連しているといえるためには、申し立てられた差別的行為が行われた時点において、差別をした者が、障害の存在を知っていた、あるいは知り得たことが必要である。
・被申立人は、物件を又貸しした精神障害を持たない賃借人に対応を講じたであろうこと、被申立人の障害を認識していなかったことから、障害に関連する理由に基づく差別は成立しない。

＜結論＞

申立人敗訴

＜関連条文＞

DDA22 条
DDA24 条

※2010 年平等法では、障害に関連する理由に基づく差別が廃止されたため、本判決は、今日判例法としての権威を持たない。

イギリス　　報復的取扱

障害を有さない者に対しても報復的取扱が成立すると判断した事例

Veitch v Red Sky Group Ltd. [2011] EqLR 181 NICA
（北アイルランド控訴院 2010 年 12 月 1 日判決）

＜事案の概要＞

被申立人従業員であった申立人が、障害差別の申立を提起したことを理由として不利益取扱を受けたこと等を主張して、報復的取扱等を争った事案（第二審。第一審申立人敗訴）。

論点：①申立人は障害者か。
②報復的取扱の成立には、右取扱いを受けた者が障害者であることを要するか。

＜判決のポイント＞

・申立人は障害者ではない。
・申立人が障害者であるか否かにかかわらず、保護される行為を行ったことを理由として不利益に扱われた場合には、報復的取扱を受けたことを理由とする救済を受けることができる。
・上記を前提に審理をするために、事件を審判所に差し戻す。

＜結論＞

申立人勝訴（破棄差戻し）

＜関連条文＞

DDA1 条
DDA55 条
DDA 附則 1、4 条

イギリス　　調整義務　01

調整義務の範囲は職業に関連するものに限定されることを示した事例

Kenny v Hampshire Constabulary [1999] IRLR 76 EAT
（雇用控訴審判所 1998 年 10 月 14 日判決）

＜事案の概要＞

被申立人にアナリスト兼プログラマーとして雇用される予定だった、トイレに行く際に介助の必要な麻痺のある申立人が、被申立人が介助者を用意することができないことを理由に、右予定を取り消されたことについて障害差別を申し立てた事案（第二審。第一審申立人敗訴）。

論点：トイレに行くための介助者を用意することも、調整義務の範囲に含まれるか。

＜判決のポイント＞

・雇用を提供するときに使用者が負う合理的な調整措置を講じる義務は、職業に関連するものに限定される。雇用機会を被用者から奪う全ての措置の不履行が、不法であるわけではない。
・使用者は、トイレに行くことを手伝うような、被用者の個人的な必要性に対応するための介助者を提供する制定法上の義務を負わない。障害のある被用者に対応する措置を講じる使用者の責任の程度には限度がなければならない。
・しかしながら障害と関連する理由に基づく差別に対する正当性の抗弁について十分な判断がなされておらず、この点について検討する必要がある。

＜結論＞

調整義務の不履行を理由とする差別について申立人敗訴（破棄差戻し）

＜関連条文＞

DDA5 条
DDA6 条

イギリス　調整義務　02

調整義務の不履行を理由とする差別の有無の判断方法を示した事例
British Gas Services Ltd v McCaull [2001] IRLR 60 EAT
（雇用上訴審判所 2000 年 9 月 28 日判決）

＜事案の概要＞
顧客の自宅でサービスを提供する技術者として勤務していたてんかんの持病を有する申立人が、てんかんの発症によって自動車事故を起こしたことを契機として、賃金が現職の4分の3程度になる事務労働への配転を命じられたのに対し、これを拒否したため、能力不足を理由として解雇されたことについて、障害差別を申し立てた事案(第一審申立人勝訴)。
論点：調整義務の不履行を理由とする差別が成立するか

＜判決のポイント＞
・調整義務の不履行の有無は、当該事案のあらゆる状況において、使用者が、当該使用者によって講じられた措置が当該障害者に対して非障害者と比較して相当な不利益を及ぼすことを防ぐために講じることを義務づけられることが合理的である措置を講じたか否かを客観的に判定することにより行われる。ある措置を講じることを義務づけられることが使用者にとり合理的か否かの審査は、使用者が考慮したことではなく、使用者がしたこと、しなかったことに対して行われる。
・被申立人は、被申立人が申立人に提供可能な唯一の代替的雇用を提供し、その雇用の賃金水準を提示した。この対応が合理的な対応でなかったとは言えない。

＜結論＞
申立人敗訴（破棄差戻し）

＜関連条文＞
DDA4 条
DDA5 条
DDA6 条
附則 3、3 条

イギリス　調整義務　03

調整義務の範囲の決定に関する基本的視点を示した事例
Archibald v Fife Council [2004] IRLR 651 HL
（貴族院 2004 年 7 月 1 日判決）

＜事案の概要＞
被申立人の道路清掃員として勤務していた申立人が、歩行不能になり、右業務に従事することができなくなったことを理由に解雇されたことについて、調整義務の不履行を理由とする差別を申し立てた事案（第四審。第三審までいずれも申立人敗訴）。
論点：①雇用契約を履行するために当然必要とされる職務能力や適性等によって障害者が不利益を被っている場合も、調整義務は生じるか。
②現職よりもグレードの高い事務労働に、他の候補者との競争面接を経ずに配転することも義務づけられる調整措置に含まれるか。

＜判決のポイント＞
・DDA は、障害者と非障害者との間の取扱いの差異を不適切とはみておらず、逆に同様に取扱うことを期待していない。調整義務は、障害に起因する不利な影響を除くために障害者を有利に扱うことを使用者に要求する、積極的差別是正措置的な義務である。
・調整義務が生じる要件を定める文言は限定されておらず、ポストの職務内容やその職務内容を履行することができなくなったときに解雇されるという誰もが負う責務もそれに該当する。
・調整義務の発生に必要となる障害者でない者との比較は、同じ職に就く障害者でない者に限定されない。したがって、現職に従事することができないときに解雇されるという取扱いが、障害のある被用者を障害者でない者と比較して実質的に不利な立場に置くことを防ぐために使用者が講じなければならない措置は、その他の職に被用者を配転することを含む。
・使用者にとって当該事案のあらゆる状況の下で合理的である措置を講じる義務には、障害のある被用者を、従事することができなくなった職務から競争面接を経ずに異動することが含まれる。使用者の義務には、やや高い格付けの職務に障害者を異動させることが含まれる。

＜結論＞
申立人勝訴

＜関連条文＞
DDA6 条

イギリス　　調整義務　04

障害の発生に使用者が関与していた場合の差別の認定方法が争点となった事例

HM Prison Service v Johnson [2007] IRLR 951 EAT
（雇用上訴審判所 2007 年 8 月 6 日判決）

＜事案の概要＞

被申立人刑務所において心理士として勤務していた申立人が、首や腰の関節障害を伴う適応障害を被申立人への就職後に悪化させ、これを原因とする病気休職後に復職することができなかったことを理由に解雇されたことを不服として、右取扱いについて障害差別等を争った事案（第二審。第一審申立人勝訴）。

論点：申立人が障害を有するに至ったことに被申立人使用者が関与していた事実は、調整義務の不履行を理由とする差別の認定において、どのように評価されるか。

＜判決のポイント＞

・DDA 違反を認めるためには、申し立てられた取扱いの理由と関連する障害は、申立人が実際に有している障害である必要があり、被用者が実際に有する障害が B という障害である場合には、A という障害と関連して行われた理由は原則として問題とならない。

・申立人の障害が、少なくともその実質的部分において使用者の過ちによって生じたという事実は、合理性の審査と潜在的に関連する。この事実は、使用者に、他の場面よりもより多くの合理的措置を要請することに結びつきうる。もっとも、被用者の必要性に対応する無制限の義務を生じさせるものではない。

・雇用審判所の判断には誤りがあり、調整義務の不履行を理由とする差別の有無を再度判定するために、新しい構成による雇用審判所に事件を差し戻す。

＜結論＞

申立人敗訴（破棄差戻し）

＜関連条文＞

DDA3A 条
DDA4A 条

イギリス　　調整義務　05

調整義務の不履行を理由とする差別の認定の流れを示した事例

Environment Agency v Rowan [2008] IRLR 20 EAT
（雇用上訴審判所 2007 年 11 月 1 日判決）

＜事案の概要＞

被申立人の従業員であった申立人が、背中のけがにより長時間座業に就くことができず、調整措置として自宅での就業を要請したのに対し、被申立人がこれを拒否し、適切な調査・対応等を行わなかったこと等により退職を余儀なくされたことについて、調整義務の不履行を理由とする差別を争った事案（第二審。第一審申立人勝訴）。

論点：被申立人が、申立人に自宅での就業を認めなかったこと等について、調整義務の不履行を理由とする差別が成立するか。

＜判決のポイント＞

・審判所が調整義務の不履行を理由とする差別の有無を判定するにあたっては、(a)使用者により適用された規定、基準又は取扱い、(b)使用者によって占有されている建物の物理的特徴、(c)適切である場合には、非障害者の比較対象者、(d)申立人が被った相当な不利益の性質と程度を認定しなければならない。申立人が被った相当な不利益の認定は、使用者によって適用された規定、基準又は取扱い及び建物の物理的特徴の双方によって累積された影響を考慮することを含む。

・本件雇用審判所は、申立人が被った相当な不利益の性質と程度について認定をしておらず、調整義務の不履行の有無を判断できる状態にない。この点の認定と判断を行うために原審に事件を差し戻す。

＜結論＞

申立人敗訴（破棄差戻し）

＜関連条文＞

DDA3A 条
DDA4A 条

イギリス　調整義務　06

調整義務の不履行を理由とする差別における比較対象者が争点となった事例

Fareham College Corporation v Walters [2009] IRLR 991 EAT
（雇用上訴審判所 2009 年 5 月 14 日判決）

＜事案の概要＞

コンピュータの専門家の講師として被申立人大学に雇用され、足の裏の痛みによる移動困難を理由に病気休職していた申立人が、パートタイムでの復職を求めたのに対し、被申立人がこれを拒否し、健康状態を理由に解雇されたことを不服として、右取扱いについて、調整義務の不履行を理由とする差別等を申し立てた事案（第二審。第一審申立人勝訴）。

論点：被申立人は、調整義務を負うか(調整義務の不履行を理由とする差別における比較はどのように行われるか)。

＜判決のポイント＞

・調整義務の不履行を理由とする差別の証明においては、申立人と同じ状況にある非障害者が、申立人とは異なって取り扱われたであろうことを申立人が証明する必要はない。この差別の証明において求められる比較は、非障害者の集団を比較対象とするようなより一般的な比較であり、直接差別の事案において求められる似た者同士の個人による比較とは異なる。

・審判所は、適切な限りにおいて調整義務の不履行を理由とする差別における比較対象者を明示すれば良く、常に明示しなければならないわけではない。多くの事案において事実は自ずから明白であり、非障害者の特徴は、問題となっている規定、基準または取扱いから明確に認識可能である。

・申立人の段階的な職場復帰の拒否という本件の規定、基準または取扱いからは、比較対象となる集団は、非障害者であり、直ちに職場復帰し、その職務に求められる本質的な業務を遂行することができる者であることが明確である。これと比較して申立人は相当な不利益を被っており、被申立人に調整義務が発生する。

＜結論＞

申立人勝訴（上訴棄却）

＜関連条文＞

DDA3A 条
DDA4A 条

イギリス　調整義務　07

調整義務の実施に伴う経営上の負担を解雇の根拠とすることを否定した事例

Eagle Place Services Ltd. v Rudd [2010] IRLR 486 EAT
（雇用上訴審判所 2009 年 9 月 25 日判決）

＜事案の概要＞

網膜剥離の障害を有し、勤務時間短縮等の調整措置を受けて十分な労務を提供していた被申立人従業員であった申立人が、調整措置の実施に伴う経営上の負担を理由に解雇されたことについて、直接差別及び障害と関連する理由に基づく差別を申し立てた事案(第二審。第一審申立人一部勝訴)。

論点：①障害と関連する理由に基づく差別の証明における比較対象者はどのような者か。
②調整措置の実施に伴う経営上の負担は、差別の証明においてどのように評価されるか。

＜判決のポイント＞

・障害と関連する理由に基づく差別の証明における比較は、調整措置による経営上の負担があると不合理に認識された障害者である申立人と、類似の調整措置を受けている非障害者の同僚被用者で行われる。

・ 調整措置が合理的と判断された場合には、使用者は、想定される財政的影響を理由に当該障害者を解雇する権利があることを、非障害者が同じ財政的影響を持つ措置を必要としたならば解雇するであろうことを理由に、主張することはできない。この主張を認めると、使用者に「二度目のチャンス(second bite of the cherry)」を与えることになり、障害者に与えられた制定法上の保護を免れてしまうことになる。使用者は、被用者を解雇し、同じ調整措置を要する被用者も財政的理由により解雇したであろうことを主張することにより、当該調整措置が合理的と判断されたにもかかわらず、損害を受けることなく常に調整措置を講じる必要性を無視することが可能になってしまうのである。

・申立人の解雇理由は申立人の障害、すなわち想定される財政的影響と明確に関連しており、障害と関連する理由に基づく差別が成立する。

＜結論＞

申立人勝訴

＜関連条文＞

DDA3A 条

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

http://www.nivr.jeed.or.jp/research/research.html

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話　０４３－２９７－９０６７

FAX　０４３－２９７－９０５７

資料シリーズ　No.73 の 1

「欧米における障害者雇用差別禁止法制度」

編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉市美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX　043-297-9057
発　行　日	2013 年 3 月
印刷・製本	株式会社白樺写真工芸

©2013 障害者職業総合センター

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。